

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษาได้แยกผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สถานภาพทางครอบครัว เป็นต้น
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแยกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานที่บุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับ โดยแยกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน
4. ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดเป็นกลุ่ม และระบุจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญในการปฏิบัติงาน

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	สถานภาพการปฏิบัติงาน			
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ : ชาย	16	22.54	62	77.50
หญิง	55	77.46	18	22.50
รวม	71	100.00	80	100.00
2. อายุ : 20 - 30 ปี	2	2.82	3	3.75
31 - 40 ปี	26	36.62	11	13.75
41 - 50 ปี	26	36.62	38	47.50
50 ปี ขึ้นไป	17	23.94	28	35.00
รวม	71	100.00	80	100.00
3. การศึกษาสูงสุด				
ต่ำกว่าอนุปริญญา	9	12.68	69	86.25
อนุปริญญา	4	5.63	5	6.25
ปริญญาตรี	49	69.01	6	7.50
ปริญญาโท	9	12.68	0	0
รวม	71	100.00	80	100.00
4. สถานภาพทางครอบครัว				
สมรส	40	56.34	61	76.25
โสด	21	29.58	6	7.50
หย่าหรือแยกกันอยู่	7	9.86	10	12.50
หม้าย	3	4.22	3	3.75
รวม	71	100.00	80	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	สถานภาพการปฏิบัติงาน			
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
5. อายุราชการในขณะ				
ต่ำกว่า 5 ปี	2	2.81	0	0
5 - 10 ปี	13	18.31	3	3.75
11 - 15 ปี	14	19.72	10	12.50
16 - 20 ปี	21	29.58	23	28.75
21 ปี ขึ้นไป	21	29.58	44	55.00
รวม	71	100.00	80	100.00
6. เงินเดือนเดือนละ				
4,100 - 8,000 บาท	10	14.19	54	67.50
8,001 - 12,000 บาท	14	19.72	22	27.50
12,001 - 16,000 บาท	19	26.76	4	5.00
16,001 - 20,000 บาท	17	23.94	0	0
สูงกว่า 20,000.- บาท	11	15.49	0	0
รวม	71	100.00	80	100.00
7. รายได้อื่น : มี	17	23.94	29	36.25
ต่ำกว่า 1,000.- บาท	1	1.41	11	13.75
1,001 - 5,000 บาท	10	14.08	15	18.75
สูงกว่า 5,000.- บาท	6	8.45	3	3.75
ไม่มี	54	76.06	51	63.75
รวม	71	100.00	80	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	สถานภาพการปฏิบัติงาน			
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
8. ที่อยู่อาศัย :				
บ้านเช่า	0	0	3	3.75
หอพัก	6	8.45	0	0
บ้านในคณะฯ	17	23.94	5	6.25
บ้านญาติ	8	11.27	5	6.25
บ้านของตนเอง	37	52.11	67	83.75
อื่น ๆ	3	4.23	0	0
รวม	71	100.00	80	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77.46 อายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.62 มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.01 ด้านสถานภาพทางครอบครัว สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 56.34 ปฏิบัติหน้าที่ราชการในคณะแพทยศาสตร์ ตั้งแต่ 6-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.58 มีเงินเดือนเดือนละ 12,001 - 16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.76 มีรายได้อื่นระหว่าง 1,000 – 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.08 และมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 52.11

ส่วนลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.50 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.50 มีการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 86.25 สถานภาพทางครอบครัว สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 76.25 ปฏิบัติหน้าที่ราชการในคณะแพทยศาสตร์ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55 มีเงินเดือนเดือนละ 4,100 – 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.50 มีรายได้อื่นระหว่าง 1,000 – 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.75 และมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 83.75

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ โดยแยกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ	3.72	0.85	3.61	0.95
2	ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัด	4.04	0.80	4.19	0.87
3	พอใจที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.85	0.82	3.83	0.95
4 *	รู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	3.69	1.01	3.46	1.17
5	พอใจที่มีผู้ร่วมงานที่เข้ากันได้	3.63	0.97	3.84	1.01
รวม		3.78	0.60	3.78	0.61

* Revers Score

ตารางที่ 4 พบว่า โดยรวมข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมาก แต่ที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัด ($\bar{X} = 4.04$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่ามี 1 ประเด็น ที่ลูกจ้างประจำมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ รู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 5 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6	หน่วยงานมีนโยบายการบริหารงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	3.25	1.01	3.51	1.10
7	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์	3.08	1.09	3.31	1.09
8	มีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.07	0.96	3.48	1.14
9	มีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัวและเหมาะสม	3.25	0.86	3.59	1.01
10	นโยบายในหน่วยงานมีความเป็นธรรม	3.13	0.88	3.40	0.94
รวม		3.15	0.78	3.45	0.94

ตารางที่ 5 พบว่า โดยรวมข้าราชการ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่ที่มีค่าเฉลี่ยสูง มี 2 ประเด็น คือ หน่วยงานมีนโยบายการบริหารงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีการจัดระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่คล่องตัวและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.25$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มี 2 ประเด็น ที่ลูกจ้างประจำมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ มีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัวและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.59$) และ หน่วยงานมีนโยบายการบริหารงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 6 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
11	ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ	3.48	1.07	3.24	0.92
12	ทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ดำรงอยู่	4.07	0.85	4.04	1.00
13	งานที่รับผิดชอบมีอำนาจหน้าที่ตามกรอบที่มีอยู่อย่างชัดเจน	3.83	0.96	3.88	1.05
14	มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานรวมทั้งการตัดสินใจ	3.30	1.02	3.44	1.10
15	ได้ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.45	1.08	3.66	1.01
รวม		3.62	0.77	3.65	0.75

ตารางที่ 6 พบว่า โดยรวมข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอยู่ 3 ประเด็น คือ ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ ($\bar{X} = 3.48$) ได้ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.45$) และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานรวมทั้งการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.30$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าลูกจ้างประจำมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอยู่ 2 ประเด็น คือ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานรวมทั้งการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.44$) และฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 7 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
16	มั่นใจว่าจะทำงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนาน	3.49	1.23	3.79	1.06
17	เชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีความมั่นคงปลอดภัย	3.10	0.97	3.73	1.12
18	เชื่อว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในอนาคต	2.68	1.17	2.51	1.26
19	มั่นใจว่าหน่วยงานจะไม่ถูกยุบเลิกในอนาคต	2.97	1.22	2.84	1.32
20*	คิดถึงเรื่องการโอนย้ายหรือลาออก	2.99	1.50	3.34	1.22
รวม		3.04	0.82	3.24	0.71

* Reverse Score

ตารางที่ 7 พบว่า โดยรวมข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง แต่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ มั่นใจว่าจะทำงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนาน ($\bar{X} = 3.49$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มี 2 ประเด็น ที่ลูกจ้างประจำมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ มั่นใจว่าจะทำงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนาน ($\bar{X} = 3.79$) และ เชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 8 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการประสพผลสำเร็จ

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
21	งานที่ปฏิบัติไปแล้วมีความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	3.85	0.71	3.80	0.92
22	ภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติเสร็จ	4.07	0.78	4.25	0.83
23	คิดว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป เพราะมีโอกาสประสบความสำเร็จ	3.37	1.10	3.77	0.98
24	รู้สึกว่ามีเกียรติและชื่อเสียงในหน้าที่ทำนี้	3.66	0.97	3.84	1.02
25	มีอิสระในการทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.32	0.91	3.63	0.95
รวม		3.65	0.68	3.85	0.71

ตารางที่ 8 พบว่า โดยรวมข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการประสพผลสำเร็จในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่ามี 2 ประเด็น ที่ข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ คิดว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานตลอดไป เพราะมีโอกาสประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.37$) และมีอิสระในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.32$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการประสพผลสำเร็จ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นลูกจ้างประจำมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติเสร็จ ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 9 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
26	ได้รับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.35	0.78	3.48	0.83
27	ได้รับความนับถือจากบุคคลทั่วไป	3.48	0.71	3.45	0.95
28	หัวหน้าเห็นว่าเป็นผู้ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ	3.27	0.89	3.49	0.83
29	ข้อเสนอแนะมักได้รับการปฏิบัติตาม	2.94	0.97	3.18	0.76
30	หัวหน้ามอบหมายงานที่สำคัญให้	3.30	0.93	3.52	0.81
รวม		3.26	0.65	3.42	0.63

ตารางที่ 9 พบว่า โดยรวมข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ได้รับความนับถือจากบุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 3.48$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มี 1 ประเด็น ที่ลูกจ้างประจำมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ หัวหน้ามอบหมายงานที่สำคัญให้ ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 10 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
31	ทุกคนร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี	3.30	0.96	3.69	0.94
32	ทุกคนให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน	3.45	0.73	3.63	0.83
33	เพื่อนร่วมงานทุกคนไว้วางใจ	3.48	0.69	3.61	0.92
34	ไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.34	1.03	3.54	1.21
35	ทุกคนให้เกียรติเสมอ	3.44	0.79	3.79	0.77
รวม		3.40	0.66	3.65	0.62

ตารางที่ 10 พบว่า โดยรวมข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ทุกคนให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นลูกจ้างประจำมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ทุกคนให้เกียรติเสมอ ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 11 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
36	มีอาคารเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.06	1.09	3.61	1.11
37	มีเครื่องมือ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.17	1.04	3.46	1.02
38	มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	2.92	1.18	3.42	1.11
39	มีเครื่องมือ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.30	0.95	3.52	0.93
40*	สภาพที่ทำงานมีผลเสียต่อสุขภาพ	3.00	1.23	3.19	1.17
รวม		3.08	0.78	3.44	0.70

* Reverse Score

ตารางที่ 11 พบว่า โดยรวมข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ มีเครื่องมือ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.30$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มี 2 ประเด็นที่ลูกจ้างประจำมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ มีอาคารเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.61$) และมีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 12 สรุประดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ และจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของขวัญ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.78	0.60	3.78	0.61
2. การรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.15	0.78	3.45	0.94
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.62	0.77	3.65	0.75
4. ความมั่นคงในการทำงาน	3.04	0.82	3.24	0.71
5. การประสบผลสำเร็จ	3.65	0.68	3.85	0.71
6. การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.26	0.65	3.42	0.63
7. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.40	0.66	3.65	0.62
8. สภาพในการทำงาน	3.08	0.78	3.44	0.70
รวม	3.37	0.50	3.57	0.55

ตารางที่ 12 พบว่า โดยรวมข้าราชการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 8 องค์ประกอบในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า มี 3 องค์ประกอบที่ขวัญอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$) การประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.65$) และความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 8 องค์ประกอบ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การประสบผลสำเร็จ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และความรับผิดชอบในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1. ปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ โดยแยกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 13 ถึง 18

ตารางที่ 13 เงินเดือนและผลตอบแทนสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	พึงพอใจรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือน	3.25	0.95	3.25	0.99
2	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ หน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.30	0.85	3.26	0.94
3	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	2.94	1.00	2.66	1.01
4	ความยุติธรรมของการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	2.73	1.09	2.74	0.98
5	มีรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยม	1.85	1.04	2.41	1.10
รวม		2.81	0.75	2.86	0.74

ตารางที่ 13 พบว่า โดยรวมข้าราชการได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มี 1 ประเด็นที่ได้รับในระดับน้อย คือ มีรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยม ($\bar{X} = 1.85$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มี 1 ประเด็น ที่ได้รับในระดับน้อย คือ มีรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยม ($\bar{X} = 2.41$)

ตารางที่ 14 โอกาสก้าวหน้าที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6	งานที่ปฏิบัติเอื้ออำนวยต่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.61	1.13	2.64	1.00
7	การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	3.00	1.04	2.97	1.90
8	โอกาสในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน	2.61	1.11	2.33	1.04
9	ความชัดเจนของการเข้าสู่ตำแหน่งงาน	2.61	1.01	2.56	1.03
10	ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	2.83	0.96	2.82	0.98
รวม		2.72	0.83	2.66	0.78

ตารางที่ 14 พบว่า โดยรวมข้าราชการได้รับโอกาสก้าวหน้าสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นข้าราชการได้รับในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.00$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมได้รับโอกาสก้าวหน้าสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มี 1 ประเด็น ที่ลูกจ้างประจำได้รับในระดับน้อย คือ โอกาสในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ($\bar{X} = 2.33$)

ตารางที่ 15 การสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
11	ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.27	0.86	3.33	0.81
12	ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ของเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.79	3.40	0.84
13	โมตรจิตที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.71	3.59	0.82
14	ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.32	0.75	3.50	0.84
15	รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.25	0.87	3.47	0.78
รวม		3.26	0.64	3.45	0.68

ตารางที่ 15 พบว่า โดยรวมข้าราชการได้รับการสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นที่ข้าราชการได้รับในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ โมตรจิตที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.49$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมได้รับการสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มี 1 ประเด็นที่ลูกจ้างประจำได้รับในระดับมาก คือ โมตรจิตที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 16 การสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
16	คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	2.72	0.96	3.24	0.88
17	ให้โอกาสและเต็มใจรับฟังความคิดเห็น	2.92	0.87	3.29	0.87
18	มอบหมายงานให้อย่างเหมาะสม	3.06	0.86	3.14	0.74
19	ปกครองโดยเสมอภาคและยุติธรรม	2.94	1.11	3.33	0.95
20	ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา	3.21	1.15	3.34	0.86
รวม		2.96	0.84	3.26	0.68

ตารางที่ 16 พบว่า โดยรวมข้าราชการได้รับการสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นข้าราชการได้รับในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ มอบหมายงานให้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.06$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมได้รับการสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นลูกจ้างประจำได้รับในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 17 สวัสดิการในหน่วยงานสนับสนุนการการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
21	การจัดให้มีสวัสดิการที่พักรักษา	2.76	1.01	2.90	1.11
22	ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.24	0.96	3.60	1.09
23	ได้รับบริการการรักษาพยาบาลที่สะดวกและรวดเร็ว	2.86	1.10	3.24	1.20
24	มีสถานที่พักผ่อน	2.75	0.82	3.09	1.07
25	มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี	2.92	0.89	3.31	1.99
รวม		2.92	0.89	3.22	0.72

ตารางที่ 17 พบว่า โดยรวมข้าราชการ ได้รับสวัสดิการในหน่วยงานสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ทุกประเด็น ข้าราชการได้รับในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X} = 3.24$)

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมได้รับสวัสดิการในหน่วยงานสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มี 1 ประเด็น ที่ลูกจ้างประจำได้รับในระดับมาก คือ ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 18 สรุปปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานรวม 5 ปัจจัย

ข้อ	ข้อความ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.	เงินเดือนและผลตอบแทน	2.81	0.75	2.86	0.74
2.	โอกาสก้าวหน้า	2.72	0.83	2.66	0.78
3.	เพื่อนร่วมงาน	3.26	0.64	3.45	0.68
4.	ผู้บังคับบัญชา	2.96	0.84	3.26	0.68
5.	สวัสดิการในหน่วยงาน	2.92	0.69	3.22	0.72
รวม		2.92	0.69	3.09	0.58

ตารางที่ 18 พบว่า ข้าราชการ โดยรวมได้รับปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ปัจจัย ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ อันดับแรกเพื่อนร่วมงาน รองลงไปผู้บังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และอันดับสุดท้าย โอกาสก้าวหน้า

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมได้รับปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ปัจจัยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ อันดับแรกเพื่อนร่วมงาน รองลงไปผู้บังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และอันดับสุดท้าย โอกาสก้าวหน้า

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากแบบสอบถามปลายเปิดทั้งหมด 158 ชุด มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 51.26 เป็นข้าราชการ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.88 เป็นลูกจ้างประจำ 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.37 ได้จัดกลุ่มแต่ละปัญหา และแบ่งเป็นปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (24) ข้าราชการ (10) ลูกจ้างประจำ (14)

ข้าราชการ ปัญหา คือ การมีภาระงานมากเกินไป (5) การที่มีผู้สั่งงานมากเกินไป ทำให้ไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน (2) ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (2) และทำงานในตำแหน่งที่ไม่ตรงกับความรู้ที่มีอยู่ (1)

ข้อเสนอแนะคือ ประชุมสัมมนาในหน่วยงาน กระจายงานให้เหมาะสมกับคนและงาน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ และภาระงาน (5) ควรกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่แบ่งตามสถานภาพการปฏิบัติงาน (2)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ การมีผู้สั่งงานมากเกินไป ทำให้ไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน (14)

ข้อเสนอแนะคือ ควรลดจำนวนผู้สั่งงานลง เพื่อจะได้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวยิ่งขึ้น และมีแนวทางการปฏิบัติไปในทางเดียวกัน (14)

2. การรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (16) เป็นข้าราชการ (13) เป็นลูกจ้างประจำ (3)

ข้าราชการ ปัญหา คือ ขอบเขตงานซ้ำซ้อนไม่มีทิศทางที่แน่นอน (6) ความไม่ชัดเจนในการออกนอกระบบราชการ (4) ขั้นตอนการทำงานมากเกินไป ทำให้งานล่าช้า (3)

ข้อเสนอแนะ คือ มีการประชุมชี้แจงและวางแผนกำหนดขอบข่ายงานให้ชัดเจน เพื่อการทำงานจะได้ไม่ซ้ำซ้อน และจะมีทิศทางการทำงานที่แน่นอน (7) ควรชี้แจงเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการให้ทราบอย่างชัดเจนในทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น (4) ควรลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นลง เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน (2)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ ขอบเขตงานซ้ำซ้อนไม่มีทิศทางที่แน่นอน (3)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประชุมชี้แจงและวางแผนกำหนดขอบข่ายงานให้ชัดเจน เพื่อการทำงานจะได้ไม่ซ้ำซ้อน และจะมีทิศทางการทำงานที่แน่นอน (3)

3. ความรับผิดชอบในการทำงาน (16) เป็นข้าราชการ (10) เป็น ลูกจ้างประจำ (6)

ข้าราชการ ปัญหา คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน (5) บุคลากรไม่มีความซื่อตรงในขณะปฏิบัติงาน (1)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรสร้างทัศนคติ และแนวคิดในการทำงานให้บุคลากรได้ปรับปรุงตนเองใหม่ (4) อาจจะมีบทลงโทษในกรณีที่ทำผิดไม่ซื่อตรง เพื่อให้บุคลากรปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (1)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน

(4) บุคลากรไม่มีความซื่อตรงในขณะปฏิบัติงาน (1)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรสร้างทัศนคติ และแนวคิดในการทำงานให้บุคลากรได้ปรับปรุงตนเองใหม่ (4) อาจจะมีบทลงโทษในกรณีที่ทำผิดไม่ซื่อตรง เพื่อให้บุคลากรปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น (1) ควรมีรางวัลสำหรับผู้กระทำความดี เป็นการจูงใจให้ประพฤติดนเป็นคนที่มีทั้งความรับผิดชอบ และซื่อตรง (1)

4. ความมั่นคงในการทำงาน (9) เป็นข้าราชการ (8) เป็นลูกจ้างประจำ (1)

ข้าราชการ ปัญหา ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบราชการ ทำให้เกิดความไม่มั่นใจว่างานที่ทำอยู่จะมีความมั่นคงเพียงใด (8)

ข้อเสนอแนะ คือ มหาวิทยาลัย และคณะควรชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทราบความชัดเจนในการจะออกนอกระบบราชการ เพื่อให้ทราบถึงอนาคตในการทำงานของบุคลากรเมื่อออกนอกระบบราชการไปแล้ว (8)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ การที่มหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบราชการ ทำให้เกิดความไม่มั่นใจว่างานที่ทำอยู่จะมีความมั่นคงเพียงใด (1)

ข้อเสนอแนะ คือ มหาวิทยาลัยและคณะควรชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทราบความชัดเจนในการจะออกนอกระบบราชการ เพื่อให้ทราบถึงอนาคตในการทำงานของบุคลากรเมื่อออกนอกระบบราชการไปแล้ว (1)

5. การประสบผลสำเร็จ (5) เป็นข้าราชการ (4) เป็นลูกจ้างประจำ (1)

ข้าราชการ ปัญหา คือ ขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น (4)

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม และเปิดใจให้กว้างในการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง และสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ (4)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน (1)

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน (1)

6. การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (11) เป็นข้าราชการ (8) เป็น ลูกจ้างประจำ (3)

ข้าราชการ ปัญหา คือ การไม่ยอมรับหัวหน้างาน (3) การไม่ยอมรับในความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน (3) ไม่ยอมรับเพื่อนร่วมงานเพราะไม่มีความรู้ ความสามารถ (2)

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงตนเองใหม่ ทั้งในด้านการแสวงหาความรู้ ความเป็นผู้นำที่ดี และความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบทุกอย่าง (4) ทุกคนควรให้เกียรติซึ่งกันและกันยอมรับในความคิดเห็นของกันและกัน (2) เพื่อนร่วมงานควรต้องแสวงหาความรู้ในงานที่ทำ ถ้าไม่รู้ต้องปรึกษาผู้รู้ มิใช่ทำไปทั้งที่รู้ว่าผิด ก็จะทำงานโดยส่วนรวมเสียได้ (2)

ลูกจ้างประจำ ปัญหาคือการไม่ยอมรับเพื่อนร่วมงาน เพราะไม่มีความรู้ ความสามารถ (2) และไม่ยอมรับหัวหน้างาน (1)

ข้อเสนอแนะ คือ เพื่อนร่วมงานควรต้องแสวงหาความรู้ในงานที่ทำ ถ้าไม่รู้ต้องปรึกษาผู้รู้ มิใช่ทำไปทั้งๆ ที่รู้ว่าผิด ก็จะทำงานโดยส่วนรวมเสียได้ (2)

7. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (6) เป็นข้าราชการ (5) เป็นลูกจ้างประจำ (1)

ข้าราชการ ปัญหา คือ การขาดความสามัคคีกัน (3) และการไม่เข้าใจกัน (2)

ข้อเสนอแนะ คือ สร้างความสามัคคีกัน อาจจะจัดกิจกรรมที่ต้องแสดงพลังความสามัคคีให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันทำ ในส่วนของความไม่เข้าใจกัน ก็อาจจะ สื่อสารกันโดยตรงในเรื่องที่เป็นปัญหา จะทำให้เข้าใจกันยิ่งขึ้น (5)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ การขาดความสามัคคีกัน (1)

ข้อเสนอแนะ คือ สร้างความสามัคคี อาจจะจัดกิจกรรมที่ต้องแสดงพลังความสามัคคีให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันทำ (1)

8. สภาพในการทำงาน (20) เป็นข้าราชการ (11) ลูกจ้างประจำ (9)

ข้าราชการ ปัญหา คือ สถานที่ทำงานคับแคบ สภาพอากาศไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ กลิ่นน้ำเน่า หลังคารั่ว (7) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (2) และอุปกรณ์เก่าและล้าสมัยทำให้งานล่าช้า (2)

ข้อเสนอแนะ คือ สถานที่ ควรมีการประชุมขยายสถานที่ทำงานใหม่ หรือย้ายสถานที่ทำงานไปในแหล่งที่อากาศถ่ายเทสะดวก บริเวณกว้างขวางขึ้น (4) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการทำงานใหม่เพื่อให้เหมาะสม และทันสมัยในการใช้งาน นำอุปกรณ์เดิมมาซ่อมแซมแก้ไขให้ดีแล้วส่งให้หน่วยงานที่ขาดแคลน (3)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (8) มีเสียงดังรบกวนขณะทำงาน (1)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานใหม่ เพื่อให้เหมาะสมและทันสมัยในการใช้งาน (8) ขอความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องให้ลดเสียงลงในขณะทำงาน เพื่อให้มีสมาธิในขณะปฏิบัติงาน (1)

9. เงินเดือนและผลตอบแทน (3) เป็นข้าราชการ (3)

ข้าราชการ ปัญหา คือ การพิจารณาให้บำเหน็จความชอบไม่มีความยุติธรรม (3)

ข้อเสนอแนะ คือ ขอความเห็นใจจากผู้บังคับบัญชาให้มีความยุติธรรมในการพิจารณาบำเหน็จความชอบประจำปี (3)

ลูกจ้างประจำ ไม่ได้ระบุปัญหาในด้านนี้

10. โอกาสก้าวหน้า (3) เป็นข้าราชการ (2) เป็นลูกจ้างประจำ (1)

ข้าราชการ ปัญหา คือ ความเหลื่อมล้ำของตำแหน่งงาน (2)

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรวางกฎเกณฑ์เกี่ยวกับตำแหน่งงานให้เหมาะสมและรัดกุม ไม่ควรให้มีความเหลื่อมล้ำกัน (2)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เช่น การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (1)

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่งได้พัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการศึกษา สนับสนุนให้ไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น (1)

11. เพื่อนร่วมงาน (12) เป็นข้าราชการ (7) เป็นลูกจ้างประจำ (5)

ข้าราชการ ปัญหา คือ การไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน (5) ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ (2)

ข้อเสนอแนะ คือ สร้างทัศนคติให้เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจในการให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ อาจจะใช้วิธีการขอร้อง การขอความร่วมมือ การแสดงน้ำใจ (3) ผู้ร่วมงานควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ (2)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ การไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน (3) ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ (2)

ข้อเสนอแนะ คือ สร้างทัศนคติให้เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจในการให้ความร่วมมือกันทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ อาจจะใช้วิธีการขอร้อง การขอความร่วมมือ การแสดงน้ำใจ (3) ผู้ร่วมงานควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ (2)

12. ผู้บังคับบัญชา (20) เป็นข้าราชการ (16) เป็นลูกจ้างประจำ (4)

ข้าราชการ ปัญหา คือ ใช้อำนาจมากเกินไปโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น (9) ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาเงินเดือน การกระจายงาน และมอบหมายงาน (5) ไม่มีความรู้ความเข้าใจในงาน (5) ไม่สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (1) และไม่ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (1)

ข้อเสนอแนะ คือ การจะแต่งตั้งผู้ใดขึ้นเป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ควรเลือกสรรผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ไม่ใช่อำนาจมากเกินไป เป็นคนดีของหน่วยงาน อีกทั้งควรเปิดใจให้กว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (9) ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในทุก ๆ ด้าน การจะแต่งตั้งผู้ใดขึ้นเป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ควรเลือกสรรผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับ เป็นคนดีของหน่วยงาน (6) ผู้บังคับบัญชาควรแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ รวมทั้งอบรมเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างบุคลิกของการเป็นผู้นำ จัดทำคู่มือสำหรับผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น (6) ผู้บังคับบัญชาควรให้คำชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (1)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ ใช้อำนาจมากเกินไป โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น (2) และไม่ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (2)

ข้อเสนอแนะ คือ การจะแต่งตั้งผู้ใดขึ้นเป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ควรเลือกสรรผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ไม่ใช่อำนาจมากเกินไป เป็นคนดีของหน่วยงาน อีกทั้งควรเปิดใจให้กว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ผู้บังคับบัญชาควรให้คำชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (2)

13. สวัสดิการในหน่วยงาน (4) เป็นข้าราชการ (2) เป็นลูกจ้างประจำ (2)

ข้าราชการ ปัญหา คือ การรักษาความปลอดภัยในหน่วยงาน (2)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดระบบการรักษาความปลอดภัยในครอบคลุม การคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้จะต้องมีการทดสอบในหลาย ๆ ด้าน ทั้งความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความประพฤติ (2)

ลูกจ้างประจำ ปัญหา คือ ควรมีสถานที่สันทนาการในแต่ละหน่วยงาน (2)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดให้มีสถานที่สันทนาการในแต่ละหน่วยงาน เพื่อลดความเครียดในการทำงาน (2)