

การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

นางสาววันรพี ถาวรชัย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974-17-5964-9

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A COMPARISON OF WORKING MOTIVATION BETWEEN
PERSONNEL OF A PUBLIC UNIVERSITY AND A PRIVATE UNIVERSITY

Miss Wanraphi Thavornchai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Sociology

Department of Sociology and Anthropology

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2005

ISBN 974-17-5964-9


หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระหว่าง
มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

โดย นางสาว วันรพี ถาวรชัย

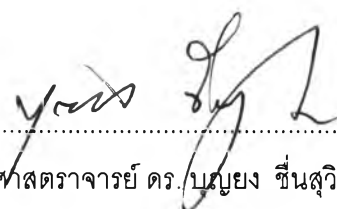
สาขาวิชา สังคมวิทยา

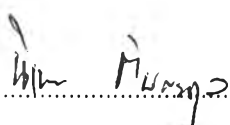
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. นิเทศ ดินณะกุล

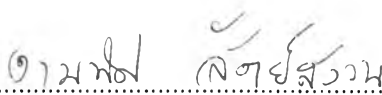
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

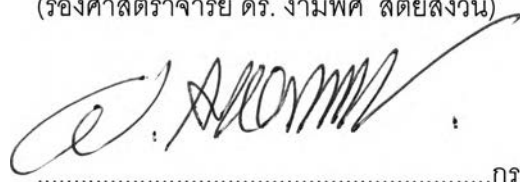
.....คณบดีคณะรัฐศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. อมรา พงศาพิชญ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญยง ชื่นสุวิมล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. นิเทศ ดินณะกุล)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. งามพิศ สัตย์สงวน)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อมร วาณิชวิวัฒน์)

วันรพี ถาวรชัย: การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน (A COMPARISON OF WORKING
MOTIVATION BETWEEN PERSONNEL OF A PUBLIC UNIVERSITY AND A PRIVATE
UNIVERSITY) อ.ที่ปรึกษา: รศ. ดร. นิเทศ ดินณะกุล, 173 หน้า. ISBN 974-17-5964-9

การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ
และมหาวิทยาลัยเอกชน ใช้กรอบตัวแปร 7 ตัว ได้แก่ บุคลากร ความรับผิดชอบ เงินเดือนและ
สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาส ความมั่นคงในงาน และความต้องการทางสังคม

การศึกษานี้เป็นการศึกษาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental
sampling) โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน เป็นตัวแทนมหาวิทยาลัยของรัฐ และบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 332 คน เป็นตัวแทนของ
มหาวิทยาลัยเอกชน โดยไม่แยกเพศ

สมมติฐานหลักของการศึกษานี้คือ

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร
ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน
โอกาส มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง
ในงานและด้านความต้องการทางสังคม มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการศึกษานี้พบว่า

1. สมมติฐานข้อแรกเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ
2. สมมติฐานข้อที่สองไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ภาควิชา...สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา..... ลายมือชื่อนิสิต..... ^ดสิน ^ดสิน ^ดสิน ถาวรชัย
สาขาวิชา...สังคมวิทยา..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... หิ... ก...
ปีการศึกษา...2548.....

##4681160724: MAJOR SOCIOLOGY

KEY WORD: WORKING MOTIVATION / PUBLIC AND PRIVATE UNIVERSITIES

WANRAPHI THAVORNCHAI: A COMPARISON OF WORKING MOTIVATION BETWEEN PERSONNEL OF A PUBLIC UNIVERSTIY AND A PRIVATE UNIVERSITY.

THESIS ADVISOR: ASSOC.PROF.NITHIET TINNAKUL, PH.D. 173 pp. ISBN 974-17-5964-9.

The research focused on comparison of working motivation between personnel of a public university and a private university by using 7 major variables were as follows: personnel, responsibilities, salary and social welfare, working environment, opportunity, stability and social needs.

The questionnaires were used as a research method in two sample groups that were personnel both in public and private universities. Using the accidental sampling method, 245 and 332 personnel from one Rajabhat University and one Private University in Bangkok regardless of their sex were selected as representatives of public and private universities respectively.

The main hypotheses in this research were as follows:

1. Working motivation in personnel, responsibilities, salary and social welfare, working environment and opportunity of personnel in a private university were greater than in a public university.
2. Working motivation in stability and social needs of personnel in a public university were greater than in a private university.

The results of the research were as follows:

1. Research result was in accordance with the first hypothesis except responsibilities.
2. The second hypothesis was rejected by the result.

Department...Sociology and Anthropology... Student's signature... *Wanraphi Thavornchai*

Field of study...Sociology..... Advisor's signature... *Nithiet Tinnakul*

Academic year.....2005.....



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากบุคคลหลายท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้กำลังใจ จึงใคร่ขอเอ่ยนามไว้เป็นเกียรติ ณ ที่นี้

รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ดินณะกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณากับศิษย์ในการเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเขียนวิทยานิพนธ์อย่างมากจนสามารถสำเร็จลงได้ด้วยดี

รองศาสตราจารย์ ดร.งามพิศ สัตย์สงวน อดีตหัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการเขียนวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญยง ชื่นสุวิมล และ อาจารย์ ดร.อมร วาณิชวิวัฒน์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการเขียนวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

อาจารย์สุนนทิพย์และอาจารย์ฐิติยาที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งตลอดมา รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย

คุณพ่อ คุณแม่ พี่และน้องๆ ที่เป็นกำลังใจให้ตลอดมา

พี่เมตตา พี่ศิริพร พี่ผ่องศรี ศาสวัต ชมพูนุช และคนอื่นๆ ที่มีอาจเอ่ยนามได้ทั้งหมด รวมทั้งผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

นรบดี สุนทร วิศรุต สิทธิศักดิ์ ธิญญาภรณ์ เพื่อนๆ ที่ร่วมฟันฝ่าอุปสรรคมาด้วยกัน และ

รองศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์สงคราม เหลืองทองคำ รองปลัดทบวงมหาวิทยาลัย อดีตผู้บังคับบัญชาที่คอยเป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษา และแนะนำในสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งในด้านการเรียนและการเขียนวิทยานิพนธ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่เอ่ยนามข้างต้นทั้งหมดที่มีส่วนสนับสนุนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณค่ะ

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| | |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 3 |
| 1.3 ขอบเขตการวิจัย..... | 3 |
| 1.4 ข้อจำกัดของการวิจัย..... | 3 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 3 |
| บทที่ 2 กรอบแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง..... | 5 |
| 2.1 ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน..... | 6 |
| 2.1.1 สาเหตุของการเกิดแรงจูงใจ..... | 6 |
| 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ..... | 6 |
| 2.1.3 แนวทางการศึกษาแรงจูงใจ..... | 6 |
| 2.1.4 ความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจ..... | 7 |
| 2.1.5 พฤติกรรมที่แสดงออกและธรรมชาติของคนเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... | 9 |
| 2.1.6 องค์ประกอบและประเภทของแรงจูงใจ..... | 9 |
| 2.1.7 วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน..... | 10 |
| 2.1.8 ประโยชน์ของการจูงใจ..... | 12 |
| 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| 2.2.1 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland..... | 12 |
| 2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor..... | 15 |
| 2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg..... | 16 |
| 2.3 ผลงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง..... | 17 |
| 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 31 |
| 2.5 สมมติฐานการวิจัย..... | 31 |

| | หน้า |
|---|------|
| 2.6 คำอธิบายสมมติฐาน..... | 32 |
| 2.7 นิยามศัพท์..... | 34 |
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย..... | 36 |
| 3.1 รูปแบบการวิจัย..... | 36 |
| 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 36 |
| 3.3 การแบ่งส่วนงานของหน่วยงานที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบ..... | 39 |
| 3.4 วิธีการในการศึกษาวิจัย..... | 42 |
| 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 42 |
| 3.6 การทดสอบเครื่องมือ..... | 42 |
| 3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 43 |
| 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 43 |
| 3.9 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 45 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัย..... | 46 |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... | 47 |
| 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง | 51 |
| 4.3 ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ..... | |
| และบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ..... | |
| ในการปฏิบัติงาน..... | 77 |
| บทที่ 5 การทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผล..... | 124 |
| บทที่ 6 บทสรุป ปัญหาและข้อเสนอแนะ..... | 144 |
| รายการอ้างอิง..... | 157 |
| ภาคผนวก..... | 165 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... | 173 |

สารบัญตาราง

| | | หน้า |
|-------------|--|------|
| ตารางที่ 1 | ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | 47 |
| ตารางที่ 2 | ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร..... | 51 |
| ตารางที่ 3 | ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ..... | 55 |
| ตารางที่ 4 | ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ..... | 58 |
| ตารางที่ 5 | ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 62 |
| ตารางที่ 6 | ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส..... | 65 |
| ตารางที่ 7 | ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน..... | 69 |
| ตารางที่ 8 | ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม..... | 73 |
| ตารางที่ 9 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับบุคลากรด้านผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี..... | 77 |
| ตารางที่ 10 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับบุคลากรด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ..... | 78 |
| ตารางที่ 11 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับบุคลากรด้านขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องโดยเฉพาะเรื่องงาน..... | 79 |
| ตารางที่ 12 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับบุคลากรด้านความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน... | 80 |
| ตารางที่ 13 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับบุคลากรด้านเพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีจนงานประสบผลสำเร็จ..... | 81 |
| ตารางที่ 14 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับบุคลากรด้านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน..... | 82 |

| | | |
|-------------|---|----|
| ตารางที่ 15 | ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน..... | 83 |
| ตารางที่ 16 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ด้านความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและมีความรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย..... | 85 |
| ตารางที่ 17 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ด้านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี..... | 86 |
| ตารางที่ 18 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ด้านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด..... | 87 |
| ตารางที่ 19 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ด้านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา..... | 88 |
| ตารางที่ 20 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ด้านยินดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงาน ประจำที่ปฏิบัติอยู่..... | 89 |
| ตารางที่ 21 | ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.. | 90 |
| ตารางที่ 22 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ..... | 91 |
| ตารางที่ 23 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่มีอยู่..... | 92 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| ตารางที่ 24 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน..... | 93 |
| ตารางที่ 25 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านการจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน.. | 94 |
| ตารางที่ 26 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในปัจจุบัน..... | 95 |
| ตารางที่ 27 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ยังจัดหาสวัสดิการต่างๆ ได้ไม่เพียงพอกับความต้องการ..... | 96 |
| ตารางที่ 28 | ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.... | 97 |
| ตารางที่ 29 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่..... | 99 |
| ตารางที่ 30 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านพอใจกับบรรยากาศการทำงานรอบๆ ตัว..... | 100 |
| ตารางที่ 31 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านพอใจกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานที่หน่วยงานจัดให้..... | 101 |
| ตารางที่ 32 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสถานที่ทำงานที่หน่วยงานจัดให้ยังไม่มีความเป็นสัดส่วนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน..... | 102 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| ตารางที่ 33 | ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน..... | 103 |
| ตารางที่ 34 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสด้านการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถที่มีอยู่อย่างเป็นธรรม..... | 104 |
| ตารางที่ 35 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมและทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น..... | 105 |
| ตารางที่ 36 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสด้านผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น..... | 106 |
| ตารางที่ 37 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสด้านโอกาสเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน..... | 107 |
| ตารางที่ 38 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสด้านไม่ให้การสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น..... | 108 |
| ตารางที่ 39 | ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน..... | 109 |
| ตารางที่ 40 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านงานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง..... | 110 |
| ตารางที่ 41 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงาน..... | 111 |
| ตารางที่ 42 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านกฎเกณฑ์ในการพิจารณาลงโทษบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นธรรม... | 112 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| ตารางที่ 43 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านพหุกิจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไป..... | 113 |
| ตารางที่ 44 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่ หากมีงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า..... | 114 |
| ตารางที่ 45 | ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.... | 115 |
| ตารางที่ 46 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ.... | 116 |
| ตารางที่ 47 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาแนะนำเป็นประจำ..... | 117 |
| ตารางที่ 48 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านหน่วยงานยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า..... | 118 |
| ตารางที่ 49 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญ... | 119 |
| ตารางที่ 50 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน..... | 120 |
| ตารางที่ 51 | ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความรู้สึกเกี่ยวกับต้องการทางสังคมด้านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับนับถือในสังคม..... | 121 |
| ตารางที่ 52 | ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน..... | 122 |