

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
F แทน สถิติทดสอบ F
t แทน สถิติทดสอบ t
df แทน ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Square)
MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
P แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methodology) และได้กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ ลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนและแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุดจำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 โดยแบ่งการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=205)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	168	82.0
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	37	18.0
รวม	205	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	146	71.2
2.2 10 ปี ขึ้นไป	59	28.8
รวม	205	100
3. เงินเดือน		
3.1 10,000 – 20,000 บาท	126	61.5
3.2 20,001 – 30,000 บาท	62	30.2
3.3 30,001 บาท ขึ้นไป	17	8.3
รวม	205	100

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 205 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมามีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และมีเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ปราบกฏผล ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็น
รายด้าน

(n=205)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.06	.39	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.90	.51	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.02	.52	มาก
4. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.87	.69	มาก
5. ความมั่นคง	3.82	.57	มาก
6. ลักษณะงาน	3.86	.56	มาก
รวม	3.92	.47	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.02$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ห้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนก
เป็นรายชื่อ

(n=205)

ด้านความต้องการความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.15	.76	มาก
2. งานใหม่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาท้าทาย ความสามารถของท่านมากกว่างานเก่าที่เคยทำประจำ	3.98	.71	มาก
3. ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของ ท่าน	3.88	.77	มาก
4. ผู้บริหารและท่านมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จใน การปฏิบัติงานร่วมกัน	4.11	.70	มาก
5. ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการปฏิบัติงาน	3.99	.64	มาก
6. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.01	.91	มาก
7. ผู้บริหารวางกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจน	3.86	.75	มาก
รวม	4.06	0.39	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองและ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา ผู้บริหารและท่านมีการกำหนด
เป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.11$) และท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=205)

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บริหารเคารพและรับฟังการแสดงความคิดเห็นของท่าน	3.78	.81	มาก
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.89	.70	มาก
3. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างในความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.84	.73	มาก
4. ผู้บริหารช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของท่านเพื่อสร้างการยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน	3.84	.85	มาก
5. ท่านมีความภาคภูมิใจผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	.70	มาก
6. ท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดี	3.72	.74	มาก
7. เพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.89	.70	มาก
รวม	3.90	.51	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3
ลำดับแรกดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.10$) รองลงมา
เพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของท่าน และท่านได้รับ
ความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ($\bar{X}=3.89$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
ครูใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=205)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
1.ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจ และเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	4.02	.62	มาก
2.บุคคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและ กันเป็นอย่างดี	3.92	.78	มาก
3.ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ	4.05	.70	มาก
4.ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ	3.99	.78	มาก
5.ท่านมีการพบปะสังสรรค์กับบุคคลากรในหน่วยงานตาม โอกาสอันควร	4.00	.69	มาก
6.ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี	4.07	.68	มาก
รวม	4.02	.52	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี ($\bar{X}=4.07$) รองลงมา ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการ
ปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.05$) และผู้บริหารของท่านให้ความสนใจ และเป็นกันเอง
กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ($\bar{X}=4.02$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครุในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสก้าวหน้าใน
ตำแหน่ง จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=205)

ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรง จูงใจ
1.ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.86	.72	มาก
2.ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.01	.84	มาก
3.ผลการปฏิบัติงานของท่าน ถูกนำมาพิจารณาความดี ความชอบอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	3.82	.81	มาก
4.ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือให้มีการเลื่อน วิทยฐานะ	3.76	.83	มาก
รวม	3.87	.69	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุในโรงเรียนสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถและ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านศึกษา
ต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.86$) และผลการปฏิบัติงานถูกนำมาพิจารณาความดีความชอบอยู่ใน
ระดับที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคง
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=205)

ด้านความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1.ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม	3.60	.99	มาก
2.ท่านได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับเงินเดือน และสวัสดิการ	3.90	.89	มาก
3.ท่านได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.80	.77	มาก
4.ท่านทำงานด้วยความสุข ความสบายใจ อันเป็นผลมาจากการ ประสานงานทุกฝ่ายและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร	3.85	.85	มาก
5.การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียนเอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.84	.75	มาก
6.ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่การทำงานของ ตน	3.87	.81	มาก
7.ท่านพอใจกับสวัสดิการทางการเงินต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่า รักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร ที่ได้รับ	3.73	.73	มาก
8.ผู้บริหารมีการกำหนดคุณภาพของงานก่อนมอบหมายงานให้ ปฏิบัติ	3.79	.72	มาก
9.การกำหนดระยะเวลาในการทำงานตามลักษณะความยากง่ายใน การปฏิบัติงาน	3.87	.69	มาก
รวม	3.82	.57	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป

น้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ท่านได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.90$) รองลงมา ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่การทำงานของคุณ และการกำหนดระยะเวลาในการทำงานตามลักษณะความยากง่ายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.87$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครุในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=205)

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1.การให้กำลังใจเมื่อการปฏิบัติงานประสบกับอุปสรรคปัญหา	3.62	.72	มาก
2.การสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะคุณภาพของงาน	3.78	.89	มาก
3.ท่านมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนงานสำเร็จ ลุล่วง	3.82	.85	มาก
4.ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายความสามารถและ น่าสนใจ	3.73	.83	มาก
5.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจาก บุคคลและสังคม	4.00	.72	มาก
6.ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นจากผู้บริหาร	4.00	.72	มาก
7.ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.00	.69	มาก
รวม	3.86	.56	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุในโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากัน 3 ข้อ
ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลและสังคม ท่านได้รับการ

ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้บริหาร และท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.00$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมหาสารคาม	การศึกษา					
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.04	.40	4.13	.32	-1.22	.22
2. การยอมรับนับถือ	3.90	.51	3.86	.51	.44	.65
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.98	.53	4.18	.48	-2.01	.04
4. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.88	.70	3.80	.63	.67	.50
5. ความมั่นคง	3.83	.58	3.74	.53	.92	.35
6. ลักษณะงาน	3.85	.59	3.88	.35	-.43	.66
รวม	3.91	.50	3.93	.32	-.17	.86

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม	ประสบการณ์ทำงาน					
	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.09	.36	3.97	.44	2.00	.93
2. การยอมรับนับถือ	3.92	.52	3.84	.48	.04	.35
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.06	.50	3.92	.58	1.77	.07
4. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.93	.70	3.72	.66	2.04	.04
5. ความมั่นคง	3.87	.60	3.68	.49	2.12	.03
6. ลักษณะงาน	3.90	.56	3.76	.55	1.62	.10
รวม	3.96	.47	3.81	.45	2.02	.04

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและด้านความมั่นคง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเงินเดือนที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งของความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
1. ความต้องการความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2	.559	.279	1.841	.161
	ภายในกลุ่ม	202	30.645	.152		
	รวม	204	31.204			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.298	.149	.559	.573
	ภายในกลุ่ม	202	53.870	.267		
	รวม	204	54.168			
4. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	.694	.347	.716	.490
	ภายในกลุ่ม	202	97.871	.485		
	รวม	204	98.565			
5. ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2	.544	.272	.815	.444
	ภายในกลุ่ม	202	67.493	.334		
	รวม	204	68.037			
6. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.536	.268	.843	.432
	ภายในกลุ่ม	202	64.138	.318		
	รวม	204	64.673			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.334	.167	.736	.480
	ภายในกลุ่ม	202	45.799	.227		
	รวม	204	46.133			

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ

จากการสัมภาษณ์ครู ผลการสัมภาษณ์พบว่า ครูควรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรวางกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจน ครูควรได้รับข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน ครูได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตามของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูเช่น การยกย่องชมเชย การให้ของขวัญ การให้รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ เนื่องในโอกาสที่สำคัญต่าง ๆ ดังคำสัมภาษณ์บางตอนดังนี้

“...ควรให้การสนับสนุนด้านการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การประชุมเชิงวิชาการ การสัมมนาวิชาการ เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น...”

(จารุณี ศาลาจันทร์. 29 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“...ควรสนับสนุนให้ครูได้ใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ...”

(นงเยาว์ แคนสุข. 29 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“...ควรมอบหมายการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู โดยพิจารณาจากความเข้าใจ ความสามารถ และความเต็มใจรับผลกระทบบางงาน ...”

(วิไลวรรณ อันทะลย์. 25 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“...ควรสนับสนุนให้ครูได้แสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ...”

(ศิริณี วาลมุลตรี. 24 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

2. ด้านการยอมรับนับถือ

จากการสัมภาษณ์ครู ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างเท่าเทียมกัน ควรยกย่องชมเชยหรือยอมรับผลการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรประชาสัมพันธ์ผลงานของครูเพื่อสร้างการยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของผู้ปฏิบัติงาน ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ การวางตนบนพื้นฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม ความมุ่งมั่นตั้งใจให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย...”

(พิมพ์พิศา โยทับเที่ยง. 25 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“... ต้องมีสิ่งจะต่อเพื่อนร่วมงานการทำให้คนยอมรับได้ต้องมีความจริงใจ และต้องซื่อสัตย์เป็นสำคัญ โปร่งใส พยายามทำให้คนในองค์กรยอมรับ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น เต็มใจ และมีความเมตตาต่อผู้อื่น พยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาให้ผู้อื่น...”

(พิสมัย นามพุทธา. 24 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“... รู้จักเข้าสังคมเป็นที่เชื่อถือในสังคม เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ อีกประการหนึ่งจะต้องสร้างผลงานของตนให้ปรากฏแก่ผู้อื่น เพื่อให้เขายอมรับในความสามารถของเรา เป็นการประชาสัมพันธ์ตัวเอง...”

(วนิดา ศิริบูรณ. 30 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการสัมภาษณ์ครู ผลการสัมภาษณ์พบว่า ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงาน ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ในการทำงานจะต้องรู้จักใช้ศาสตร์และศิลป์ของตัวเอง เป็นคนใจกว้าง มองการณ์ไกล ต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น...”

(จารุณี ศาลาจันทร์. 29 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“...ครูควรมีอริยาบดียไมตรีที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือตามสมควรให้
ความเป็นกันเอง ทำงานทุกอย่างเต็มที่ และเต็มใจ ... ”

(สุรีย์พร ไชยศรีสุข. 30 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

จากการสัมภาษณ์ครู ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการ
เข้ารับการฝึกอบรมของครูอย่างต่อเนื่อง และควรให้การสนับสนุนครูได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“...ครูควรทำงานให้เต็มความสามารถ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการ
พัฒนาอยู่เสมอ ... ”

(จารุณี ศาลาจันทร์. 29 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“... ต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน อุตสาหะ
มีความซื่อสัตย์สุจริต ... ”

(ศิริณี วาลมูลตรี. 24 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“...ครูควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความกระตือรือร้นใน
การทำงาน มีทักษะในการวินิจฉัย มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดี มีความตรงต่อเวลา มีบุคลิกภาพ
ที่ดี ... ”

(สุรีย์พร ไชยศรีสุข. 30 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“...ครูควรใฝ่เรียนรู้ในงานต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา การทำงานควรปฏิบัติให้เต็ม
ความสามารถ มีความตระหนักในอาชีพ ... ”

(อนัญญา ศิวเงิน. 30 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

5. ด้านความมั่นคง

จากการสัมภาษณ์ครู ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญยุทธธรรมใน
การประเมินผลงานของครู มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หรือ
การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการทางการเงินต่าง ๆ แก่ครู ควรมี

เกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยึดหลักธรรมาภิบาล ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“... ครูควรไปเรียนรู้ในงานต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา การทำงานควรปฏิบัติให้เต็มความสามารถ มีความตระหนักในอาชีพ ... ”

(จารุณี ศาลาจันทร์. 29 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“... ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น ... ”

(ศิริณี วาลมุลตรี. 24 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยึดหลักธรรมาภิบาล ... ”

(อนัญญา ผิวเงิน. 30 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

6. ด้านลักษณะงาน

จากการสัมภาษณ์ครู ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้พัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา และควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“...ครูควรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดจึงจำเป็นต้องได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและทันสมัยต่อเหตุการณ์ ... ”

(จารุณี ศาลาจันทร์. 29 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“ ... ควรมีการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกตาม
ลักษณะคุณภาพของงาน ... ”

(ศิริณี วาตมุตตรี. 24 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“ ... งานที่ปฏิบัติควรเป็นงานที่ทำทหายความสามารถและน่าสนใจ... ”

(สุรีย์พร ไชยศรีสุข. 30 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)

“ ... งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องและได้รับการยอมรับจากบุคคลและสังคม... ”

(อนัญญา ศิวเงิน. 30 พ.ค. 2556, สัมภาษณ์)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY