

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
(กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)

สารนิพนธ์
ของ
ภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) ของ
ภัทรพร บำรุงราชหิรัณย์ ฉบับนี้แล้วเห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

ประธาน
(อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธ์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์สิฏฐจักร ชุฑรพิทย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ ...๙... เดือน ..มีนาคม พ.ศ..2549..

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้น ดำเนินการ จนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็น ประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ และอาจารย์ สิริฐากร ชูทรัพย์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ รวมทั้งที่ได้กรุณา มาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ให้คำแนะนำและพิจารณาสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่ง สอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนสุนารีวิทยา โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย 2 โรงเรียนบุญวัฒนา และโรงเรียนโคราชพิทยาคม ที่กรุณาช่วยตอบ แบบสอบถาม

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยกราบขอบคุณ บิดา มารดา สมาชิกทุกคนในครอบครัว และเพื่อนๆ ที่เป็นกำลังใจ ในการศึกษาให้ความช่วยเหลือพร้อมกับคำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับนี้ สำเร็จ ลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	2
ตัวแปรที่จะศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	12
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรส่วนบุคคล.....	21
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	22
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.....	26
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	31
การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	87
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	93
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	110
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย.....	117
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม.....	124
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	127

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีมาสโลว์และเฮิร์ชเบิร์ก.....	20
2	แสดงกลุ่มประชากร จำแนกตามโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา.....	31
3	แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา.....	32
4	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลประชากรศาสตร์ที่จัดขึ้นใหม่.....	44
5	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	46
6	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	47
7	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	48
8	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	49
9	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ.....	50
10	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ.....	51
11	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	52
12	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน.....	53
13	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน.....	54
14	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา.....	54
15	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	55
16	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน.....	56
17	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความผูกพันในงาน.....	56
18	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ.....	57

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
34	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามอายุราชการ.....	73
35	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	74
36	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามอายุราชการ.....	75
37	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน.....	76
38	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	77
39	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน.....	78
40	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความผูกพันในงาน.....	79
41	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในการไม่ทำงานเชิงซ้ำ.....	80
42	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	82
43	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน.....	83
44	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน.....	84
45	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ.....	85

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงวัฏจักรขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ.....	15
2 แสดงลำดับขั้นความต้องการ.....	18
3 แผนภาพแสดงทฤษฎี 2 ปัจจัย.....	19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคปัจจุบันที่สังคมโลกต่างให้ความสำคัญกับกระแสสิทธิมนุษยชนและกระแสประชาธิปไตย ทุกคนมีสิทธิได้รับความเป็นธรรมในสิทธิที่ตนเองควรจะได้รับ ตั้งแต่แรกเกิดคือสิทธิที่จะต้องอยู่รอด สิทธิในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และสิทธิที่จะได้รับการศึกษาและฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสภาพ

ความหมายของการศึกษา คือ การแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างถ่องแท้จนสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงตนให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพราะเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ มุ่งจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปลูกฝังให้ประชากรมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการและด้านต่างๆ รวมทั้งความรู้ทั้งทางด้านศิลปวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ดังนั้น จึงมีปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารจัดการ ทั้งในระดับกระทรวง จังหวัดและอำเภอ โดยในระดับจังหวัดและอำเภอได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารจัดการในรูปแบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เริ่มตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546

จากการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้น องค์การยังต้องตระหนักถึงทรัพยากรทางด้านบุคคล นั่นคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากบุคคลเหล่านี้คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและประโยชน์สูงสุดขององค์การ ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยสร้างสิ่งจูงใจที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินการขององค์การส่วนหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งการบริหารงานของภาครัฐที่มี “ข้าราชการ” เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ จำเป็นจะต้องศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยข้าราชการที่ปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด เกิดแรงจูงใจแก่ข้าราชการให้มีความผูกพันอันดีต่อองค์การและจงรักภักดีต่อองค์การ แต่ถ้าหากข้าราชการไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติก็จะเกิดผลกระทบมากมาย ได้แก่ การขาดงาน การย้าย การลาออกจากงาน ไม่ตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดผลทางลบต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งประสิทธิภาพการทำงานขององค์การก็จะน้อยลงด้วย เพราะฉะนั้นการศึกษาความพึงพอใจจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ มีความกระตือรือร้น ทำให้องค์การมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้นอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา เพื่อนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางให้องค์การ

ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยจำแนกตามหลักประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

ความสำคัญของการศึกษา

1. ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. ผลการศึกษาค้นคว้า ทำให้ทราบและสามารถนำปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 มาใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป
3. ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปเป็นแนวทางให้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) จำนวน 1,277 คน (ที่มา : สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 – 7, 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดความ เชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 284)

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน ผู้วิจัยขอเพิ่มเป็น 350 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย จูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20 – 29 ปี

1.1.2.2 30 – 39 ปี

1.1.2.3 40 – 49 ปี

1.1.2.4 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ระดับตำแหน่ง

1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับครูอันดับ คศ.1

1.1.5.2 ครูอันดับ คศ.2

1.1.5.3 ครูอันดับ คศ.3

1.1.5.4 ครูอันดับ คศ.4

1.1.5.5 ครูอันดับ คศ.5

1.1.6 อายุราชการ

1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

1.1.6.2 11 – 20 ปี

1.1.6.3 21 – 30 ปี

1.1.6.4 มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

1.2. ปัจจัยจูงใจ

1.2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.2.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2.3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

1.2.5 ด้านการยอมรับนับถือ

1.3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.3.1 ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

1.3.2 ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

1.3.3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยวัดจาก

- ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน
- ความผูกพันในงาน
- การไม่ทำงานเชิงช้ำ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 หมายถึง พื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 2 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนครราชสีมา และอำเภอโนนสูง

2. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

3. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา แบ่งเป็น ระดับตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูอัตรา คศ.1 ครูอัตรา คศ.2 ครูอัตรา คศ.3 ครูอัตรา คศ.4 และครูอัตรา คศ.5

4. อายุราชการ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเริ่มต้นตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งจนกระทั่งถึงการทำงานในปัจจุบัน

5. คศ. หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติให้ราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ

7. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นต่างๆ ที่นำมากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

7.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานในด้านต่างๆ ที่น่าสนใจ มีความท้าทาย และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

7.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการได้โอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น และมีโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน และเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

7.3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสามารถทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยที่ความสำเร็จนั้นจะเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการมีกำลังใจทำงานต่อไป

7.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือปฏิบัติโดยตำแหน่ง โดยเปิดโอกาสให้มีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบงานนั้นๆ อย่างเต็มที่ ตามความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

7.5 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นโดยคำพูด หรือการกระทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง

8. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์การที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับการปฏิบัติงาน โดยมีอิทธิพลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8.1 ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อัตราค่าจ้าง และการบริหารงานของผู้บริหาร

8.2 ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการทำงาน การให้การช่วยเหลือซึ่งกันละกัน และการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

8.3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการสั่งงาน สอนงาน ตรวจสอบและดูแลควบคุม การให้ความยุติธรรม ส่งเสริมความสามัคคี การยอมรับข้อคิดเห็นและการให้ความช่วยเหลือต่างๆ

9. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน โดยที่เมื่อบุคคลนั้นรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่องาน ก็จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข และทุ่มเทให้กับงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ โดยวัดจาก

9.1 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

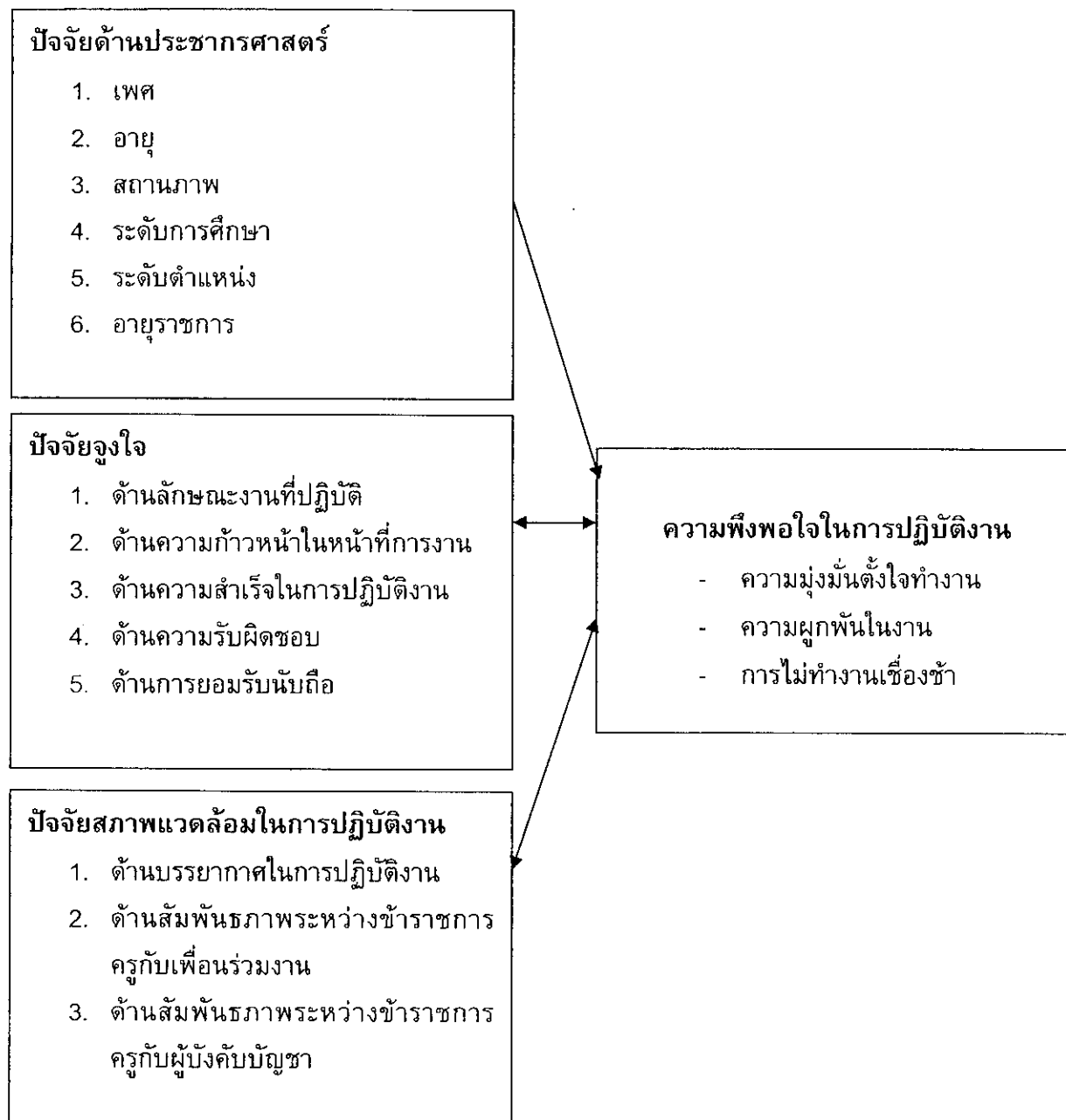
9.2 ความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักหรือความเกี่ยวข้องในงานของตน ทำให้รู้สึกเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

9.3 การไม่ทำงานเชิงซ้ำ หมายถึง การกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่โดยตำแหน่งให้ประสบผลสำเร็จ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
8. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร งานเขียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรส่วนบุคคล
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
5. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

โยลเดอร์ และคนอื่นๆ (Yolder, et al. 1058 : 6) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็น ความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานองค์การ บุคลากร จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขา

วิภาดา คุปตานนท์ (2544 : 170) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็น ความรู้สึกส่วนบุคคลหรือทัศนคติต่องานซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบแล้วแต่กรณี แต่ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องที่เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เป็นไปในแนวทางบวกต่อการทำงานความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดแรงผลักดันให้สวามีภักดีและทุ่มเทต่อการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็น เรื่องของความรู้สึกของคน หรือจะรวมไปถึงทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่จะตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในการทำงาน ถ้าหากคนในองค์กรหรือหน่วยงานใด มีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะพยายามที่จะสละเวลาหรือพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นมาก บุคคลที่มีความพึงพอใจมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลในการทำงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2529 : 79) ได้อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้ มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงาน จะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้นและผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน โดยที่เมื่อบุคคลนั้นรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่องาน ก็จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข และทุ่มเทให้กับงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจงาน

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

พบว่าผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้ปัจจัยหลายอย่างที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้ (วิภาดา คุปตานนท์. 2544 : 170)

1. ลักษณะงานที่ท้าทาย (Mentally challenging work)
2. ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม (Equitable rewards)
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Supportive working conditions)
4. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive colleagues)
5. ลักษณะงานตรงกับบุคลิกภาพ (Personality job-fit)(Robbins, 1998)

ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นบวกต่องานที่ทำและเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานมากขึ้นตามขนาดการเพิ่มของปัจจัยที่กล่าวมา

ตัวกำหนดความพึงพอใจ

สร้อยตระกูล ((ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 137 – 139) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีทำที่ที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ ตัวแปรเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอาชีพ เป็นต้น

วิภาดา คุปตานนท์ (2544 : 174 – 179) ได้กล่าวว่าผลของพฤติกรรมการทำงานที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความพึงพอใจ ระดับความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน มีนักวิจัยหลายคนทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อประเมินผลกระทบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานและพบว่าระดับความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในประเด็นนี้คือ

1. ชีตความสามารถ (Productivity)
2. การขาดงาน (Absenteeism)
3. การเข้า – ออก (Turnover)

คอร์แมน (Korman. 1977) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจงานเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงาน กับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference – Group Theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานจากภาพลักษณ์ของกลุ่ม

มัมฟอร์ด (Mumford. 1972) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (The Psychological Need School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคท (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคล ที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากผู้อื่น

2. ภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิเดอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มพยายามต่อรองรางวัล (Effort - Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจงานจากพฤติกรรมกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซีเยอร์ และโกลเดอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวีสต็อกของมหาวิทยาลัยลอนดอน

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะของหน่วยงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ก็คือ ด้านการจัดการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อหัวหน้างาน รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหน่วยงาน เป็นต้น

การศึกษาความพึงพอใจงาน มีหลายแนวคิด ได้แก่ ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ รางวัลเป็นปัจจัยของการทำงาน การวัดความพึงพอใจของการทำงานทั้งแบบสำรวจปัจจัย และแบบสำรวจเชิงพรรณนา ลักษณะของแบบวัด มี 2 แบบ คือ

- แบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป

- แบบวัดความพึงพอใจงานโดยเฉพาะ

ผลที่ได้จากความพึงพอใจ ก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความอิสระของงาน รูปแบบของการบังคับบัญชา บรรยากาศของหน่วยงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Luthans (1989 : 92) ได้กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

Gibson and Others (2000 : 127) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การได้รับแรงผลักดันในตัวบุคคล และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง

หลุย จำปาเทศ (2533 : 7) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ว่า การกระตุ้นหรือเร้าให้อิทธิพลเพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทเพื่อให้บรรลุความปรารถนา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545 : 305) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

Kidd (1973 : 101) กล่าวว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาภาษาละติน ว่า Movere ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “to move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a Course of Action) ดังนั้นการจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคณะ (2527 : 259) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งกระตุ้นต่างๆ ที่นำมากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

การที่จะสร้างแรงจูงใจ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญของงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การสร้างแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในนั้นไม่สามารถสร้างขึ้นได้ทุกสถานการณ์ ถึงแม้ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะเล็งเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริง บุคคลหนึ่งๆย่อมมีภาระหน้าที่ หรือปัจจัย หรือองค์ประกอบอื่นๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นลดน้อยถอยลงไป ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 5 – 61) ได้สรุปว่า มีนักวิจัย นักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์

เกิดการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 59) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนเองและในการปฏิบัติงาน บางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

ทิพมาศ แก้วchim (2542 : 8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำทนายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 59) กล่าวว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน

ทิพมาศ แก้วchim (2542 : 8) ได้ให้ความหมายของ "ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน" ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนได้รับโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของบุคคล

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า การได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในองค์กร หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น

3. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 59) กล่าวว่า การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะทำทนายให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงและสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติด้วย เนื่องจาก บุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้

ทิพมาศ แก้วchim (2542 : 8) ยังกล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

4. ด้านความรับผิดชอบ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 58) ได้กล่าวว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรใด องค์กรหนึ่ง ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบาตรมีมากขึ้น เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความ

รับผิดชอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธรรวรณ์ พลหาญ (2543 : 8 - 9) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5. ด้านการยอมรับนับถือ

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529 : 58) กล่าวว่า การให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่นๆอย่างไร บุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้ การได้รับการยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ

บุศรา เตียนบรรจง (2546 : 4) กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงาน ความคิด เรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดที่การตอบสนอง ซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็แรงขับ ซึ่งกระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นตอน มีดังนี้ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 189 - 191)

1. ขั้นตอนความต้องการ (Need stage)

ความต้องการเป็นสภาวะสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อทุกข์สุขของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจเป็นสิ่งที่จำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive stage)

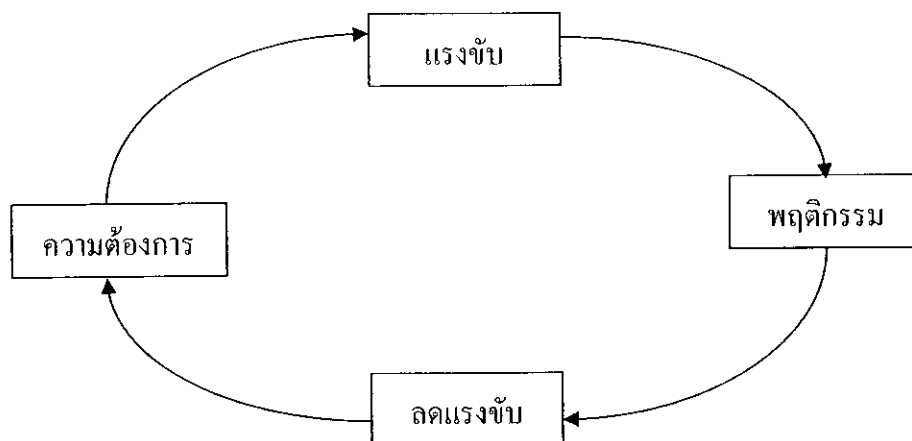
ความต้องการแรกนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้เรียกว่า "เกิดแรงขับ" ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการ ถ้ามีความต้องการมากก็จะกระวนกระวายมาก

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage)

เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage)

เป็นขั้นสุดท้าย กล่าวคือแรงขับจะลดลงภายหลังพฤติกรรมที่สนองความต้องการแล้ว



ภาพประกอบ 1 แสดงวัฏจักรขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). จิตวิทยาทั่วไป. หน้า 191. กรุงเทพฯ : เนติกุล

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) ตามที่ต้องการ ดังนั้น สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (กรองจิตต์ พรหมรักษณ์. 2529 : 12)

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75 – 76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินหรือสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีได้อยู่ในรูปเงินทอง หรือมีลักษณะเป็นนามธรรม

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยของความ ต้องการของข้าราชการไทย (เกตุณี หงสนันท์. 2518 : 130 -131) พอสรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึงการทำงาน การควบคุมอย่าง ยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ

3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี

4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจพอเพียง

5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ

6. การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ประโยชน์ของแรงจูงใจ (กฤษฎา ศักดิ์ศรี. 2534 : 364 - 365)

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังใจขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และเข้าใจเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
9. คนงานจะมีความภูมิใจในหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ และเกิดมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นด้วย เมื่อมีความพอใจแล้ว งานที่ทำก็จะได้ผลมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจตราควบคุมประจำ และผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา
10. เกิดการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มขึ้นในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนามากที่สุดขององค์การ คนงานจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเกิดการร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทำให้การทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
11. มีความสุขในการสร้างสรรค์ คนงานมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มและสนใจปัญหาต่างๆ ของงานทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม มีการเสนอแนะวิธีการปรับปรุงงานหรือวิธีการทำงานด้วย
12. จะเกิดความสนใจ พื่อใจในงาน และมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาของตน มีสัมพันธภาพที่ดี ผลที่ตามมาก็คือ คนงานที่คิดจะลาออกจากงานจึงไม่ค่อยมีการขัดคำสั่ง โต้แย้ง การหลีกเลี่ยงงานจะไม่ใคร่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะก่อให้เกิดศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง
13. การร้องทุกข์มีน้อย จะไม่มีการนิทาผู้บังคับบัญชา ถ้าคนงานเกิดปัญหาข้องใจขึ้นมา ก็จะไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนโดยตรงทันที
14. การควบคุมงาน หรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์การ ดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติงานฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อย

15. ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าจ้างแรงงานลงอีกจำนวนมาก เนื่องจากมีประสิทธิภาพของคนงานเดิมมากแล้ว

16. ช่วยเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น (Hierarchy of Need Theory)

มาสโลว์ ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา สังกัดอยู่ในกลุ่มมนุษยนิยม ได้อธิบายเรื่องความต้องการของมนุษย์ว่ามีลำดับขั้นตอน 5 ขั้น (Five Sytem of Need) ด้วยกัน เขียนเป็นรูปปิรามิดแห่งความต้องการ และอธิบายแต่ละขั้นได้ดังนี้ (อ้างอิงจาก สมพงษ์. 2526)

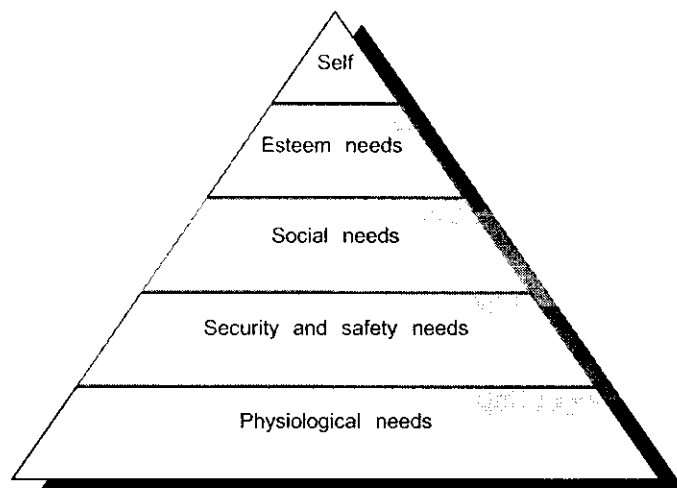
ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการตอบสนองความหิว ความกระหาย ความเหนื่อย การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการพื้นฐานของสิ่งมีชีวิตทุกชนิดตามความคิดของมาสโลว์นั้น ความต้องการทางกายที่ว่านี้จะสำคัญที่สุดต่อสัตว์ทั้งหลาย แต่สำหรับมนุษย์แล้ว แม้จะจำเป็นต่อการมีชีวิตอยู่ ถ้าขาดจะทำให้ถึงตาย แต่ก็ดูเหมือนว่าอาจจะมีอย่างอื่นที่มนุษย์ให้ความสำคัญกว่า เพราะจากผลการศึกษาพบว่า แม้มนุษย์จะพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายนี้ แต่มนุษย์กลับใช้ความพยายามน้อย เพื่อให้ได้รับซึ่งความต้องการทางกาย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่น ความปราศจากอันตราย ต้องการอยู่ในสิ่งแวดล้อมซึ่งให้ความมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกบีบบังคับทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Needs) ได้แก่ ความอยากมีความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจกับผู้อื่น อยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว มีคนเห็นอกเห็นใจรักใคร่ อยากรักผู้อื่น และอยากให้ผู้อื่นรัก อยากให้ผู้อื่นยอมรับพฤติกรรม เพื่อแสวงหาสิ่งสนองความต้องการขั้นที่ 3 นี้ จะเกิดต่อเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว

ขั้นที่ 4 ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่อง (Self-esteem Needs) ได้แก่ ความอยากมีชื่อเสียง มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดังเช่นผู้อื่น ความต้องการด้านนี้จะสะท้อนให้เห็นได้จากการที่บุคคลจะรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียง และจากการที่ตั้งเป้าหมายชีวิต ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่สูงและดี เป็นเป้าหมายที่ทำให้มีหน้ามีตา มีเกียรติในสายตาของผู้อื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self Actualization Needs) ได้แก่ การอยากรู้ความคิดของผู้อื่นที่มีตัวตน อยากรู้ว่าตนเองมีความสามารถเพียงใด มีคุณสมบัติต่างๆอย่างไร และมีวิธีอย่างไรได้บ้างที่จะพัฒนาดตน ความต้องการขั้นที่ 5 นี้ เป็นที่สนใจศึกษากันมากที่สุด และนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมเชื่อว่า ความต้องการด้านนี้จะไม่มีพลังผลักดันต่อพฤติกรรมของบุคคลเลยหากความต้องการที่ผ่านมาไม่ได้รับการตอบสนอง



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการ

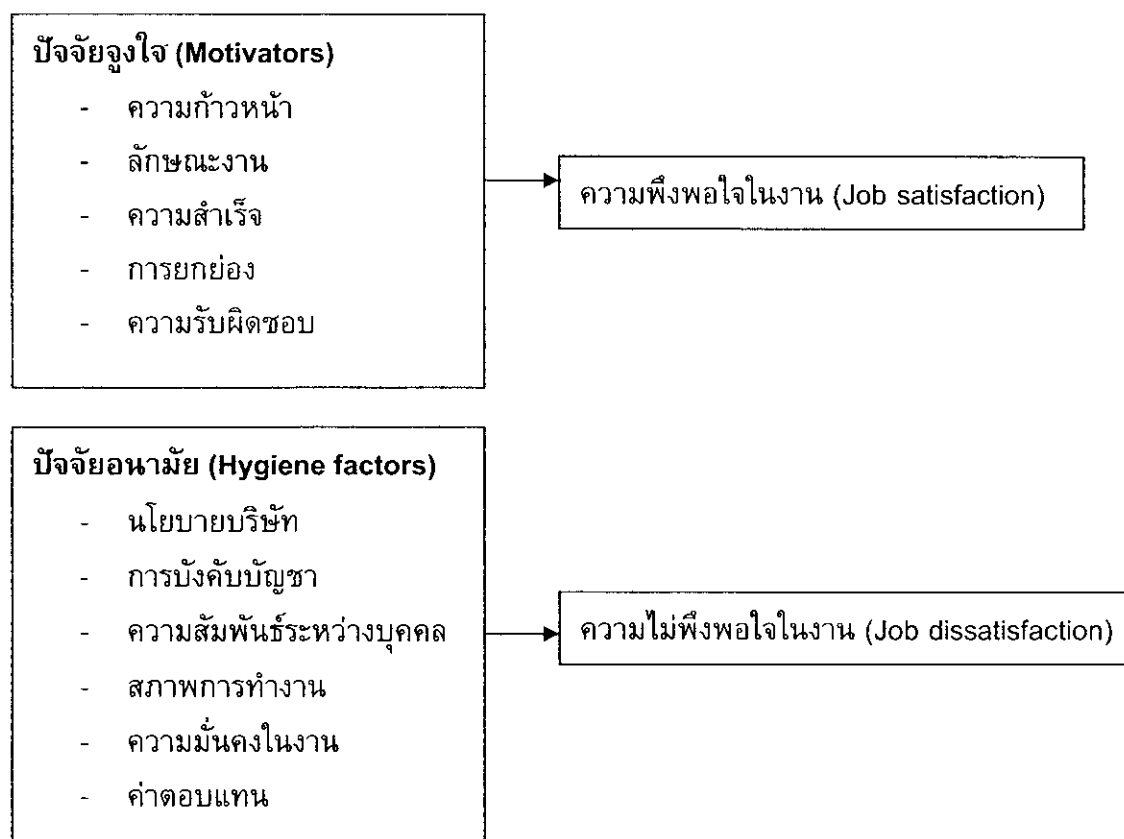
ที่มา : ตูลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ - หลักการบริการ. หน้า 217. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) และคณะ ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งจะเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งที่ลำบาก รายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง ผู้จัดการจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจากความไม่พอใจ เช่น นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลลดลง ปัจจัยสุขอนามัยจะรักษาแรงจูงใจภายในให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจภายในไม่ให้เกิดขึ้นในทางลบ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือโอกาสเจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เหตุที่เรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย เพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้จะมีต่อแรงงานคล้ายกับการรักษาอนามัย



ภาพประกอบ 3 แผนภาพแสดงทฤษฎีสองปัจจัย

จากภาพแสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย (1) ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ที่มีผลต่อความไม่พอใจในงาน (2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivators) ที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความพอใจ (Bovee and other. 1993 : 443) ซึ่ง Herzberg เสนอแนะว่าความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันสองกลุ่ม คือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจ ส่วนปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างการจูงใจ

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบ ระหว่างทฤษฎีมาสโลว์และเฮอิร์ชเบิร์ก

มาสโลว์	เฮอิร์ชเบิร์ก	
ความต้องการสูงสุดในชีวิต (ต้องการพัฒนาตนเอง)	- งานท้าทายความสามารถ - การประสบความสำเร็จในชีวิต - ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน - ความรับผิดชอบ	ปัจจัยกระตุ้น
ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง (ต้องการได้รับการยอมรับ)	- ความก้าวหน้าของงาน - การเป็นที่ยอมรับ - สถานภาพ	
ความต้องการเข้าสังคม (ต้องการด้านสังคม)	- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ปัจจัยค้ำจุน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (ต้องการความมั่นคง)	- การบังคับบัญชา - นโยบายและการบริหารงาน - ความมั่นคงในงาน	
ความต้องการด้านร่างกาย (ต้องการการดำรงชีวิต)	- สภาพการทำงาน - เงินเดือนและค่าจ้าง - ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว	

ที่มา : รัตรี พัฒนรังสรรค์. (2542). ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ จันทรเกษม. หน้า 251. กรุงเทพฯ.

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายว่า แรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลมีกระบวนการเกิดขึ้นได้อย่างไร นักวิชาการที่มีความคิดและได้เผยแพร่ความคิดตามทฤษฎีนี้มีอยู่หลายท่าน ได้แก่ Victor H.Vroom, Lyman Porter, Edward Lawler เป็นต้น แต่ผู้ที่ได้เป็นต้นกำเนิดแนวคิดนี้เป็นนักจิตวิทยา ชื่อ Edward Lawler

วรูม (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 2527 ; อ้างอิงจาก Vroom. 1964) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการที่บุคคลนั้นเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏอย่างไรขึ้นอยู่กับความคาดหวังในองค์ประกอบสองประการ คือ

1. ความคาดหวังว่ามีโอกาสมากน้อยแค่ไหนที่จะได้รับผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่างจากการปฏิบัติงานของตน
2. ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติงานนั้น บุคคลแต่ละคนรู้สึกว่ามีค่าสำคัญหรือพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

จากองค์ประกอบสองประการนี้ สรุปว่า หากบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสมากที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติและผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้น เขารู้สึกว่ามีความสำคัญและมีความพึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง ในทางกลับกัน หากบุคคลคาดหวังว่าเขาไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่มีความสำคัญหรือเขาไม่พึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความเสี่ยงที่จะปฏิบัติงานออกมาไม่ดี หรือกล่าวว่ามีแรงจูงใจต่ำนั่นเอง

3. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรส่วนบุคคล

ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 37) ให้ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคลว่า หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้นั้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545 : 3) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน

ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ (2545 : 7) ให้ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคลว่า ลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

พัสนี สุขสาโรจน์ (2545 : 4 - 5) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนตัวที่อาจสนับสนุน และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรระดับบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยทางประชากร (Demographic Factors) เป็นตัวแปรที่สะท้อนความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ พื้นฐานทางสังคมเศรษฐกิจ สัญชาติ ระดับการศึกษา อายุ เชื้อชาติ และเพศ

2. ความสามารถและทักษะ (Abilities and Skills) จะมีบทบาทสำคัญในการแสดงพฤติกรรมและการทำงานของบุคคล เนื่องจากพนักงานที่ไม่มีความสามารถและขาดทักษะจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ถึงแม้เขาจะมีแรงจูงใจและความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ก็ตาม โดยบุคคลจะมีความสามารถและทักษะบางประการมาตั้งแต่เกิด เช่น การประสานงานอวัยวะ หรือความจำ เป็นต้น ขณะความสามารถหรือทักษะบางประการสามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ เช่น การขับรถยนต์ การใช้คอมพิวเตอร์หรือการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น โดยผลการทำงานของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความสามารถและทักษะของเขา ดังนั้นผู้จัดการจึงต้องจัดบุคคลที่มีความสามารถและทักษะให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) ซึ่งจะอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์ (Job Analysis) มาประกอบการตัดสินใจ

3. การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ตีความ และให้ความหมายกับสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะมีมุมมอง

ในสิ่งเดียวกันในทิศทางที่แตกต่างกัน การรับรู้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งเร้า (Stimuli) ซึ่งจะรวมถึงการแปลความหมายของวัตถุ สัญลักษณ์ และบุคคลตามประสบการณ์ที่เขามี หรืออาจกล่าวได้ว่าการรับรู้จะเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลได้จัดรวบรวมและแปลความต่อสิ่งเร้า ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและการก่อตัวของทัศนคติของเขา

4. ทัศนคติ (Attitudes) เป็นสถานะในจิตใจที่เกิดจากความพร้อม การเรียนรู้ และการจัดระบบผ่านประสบการณ์ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของบุคคล วัตถุ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเราทุกคนจะมีทัศนคติในเรื่องต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อน ศาสนา ที่ทำงาน ร้านอาหาร หรือรัฐบาล เป็นต้น โดยทัศนคติบางประการจะมีความคงทนแต่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ถ้าบุคคลมีข้อมูลเพิ่มขึ้น ซึ่งการศึกษาทัศนคติจะมีความสำคัญต่อผู้จัดการ ดังนี้

- 1) ทัศนคติสามารถเรียนรู้ได้
- 2) ทัศนคติเป็นเครื่องกำหนดมุมมอง
- 3) ทัศนคติเป็นพื้นฐานทางอารมณ์ของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 4) ทัศนคติจะถูกรวบรวมและมีความใกล้ชิดกับบุคลิกภาพ

5. บุคลิกภาพ เป็นกลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่ค่อนข้างจะคงที่ของบุคคลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านพันธุกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้ ถึงแม้ว่านักวิชาการยังไม่เข้าใจถึงการรวมตัวพัฒนาการ และการแสดงออกของบุคลิกภาพอย่างสมบูรณ์ แต่ก็มีความเห็นที่เรต่างยอมรับกันได้ ดังต่อไปนี้

- 1) บุคลิกภาพจะถูกจัดเป็นระบบแบบแผน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ในบางระดับ
- 2) บุคลิกภาพจะมีลักษณะผิวเผิน หรือลึกซึ้ง
- 3) บุคลิกภาพจะเป็นคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยบุคคลแต่ละคนจะมีความคล้ายคลึงและความแตกต่างจากบุคคลอื่น

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อม

วินัย วีระวัฒนานนท์ (2530:1) ได้ให้คำจำกัดความตามที่ยูเนสโก (Unesco) ให้ไว้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งสิ่งที่เป็นธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น

คณะกรรมการวิชาบูรณาการ (2541:3) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อม ว่า สภาพแวดล้อมเป็นทุกสิ่งทุกอย่างบนพื้นโลก เป็นทั้งของแข็ง ของเหลว ก๊าซ สารเคมี สภาวะทางฟิสิกส์ ดินไม้ สัตว์ มนุษย์ ดิน หิน แร่ อากาศ วัตถุธาตุ สิ่งก่อสร้าง บ้านเรือน ถนน โรงเรียน วัด เมือง ชุมชน วัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่ให้คุณและโทษต่อมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตอื่นๆ เป็นสิ่งที่สามารถสัมผัสด้วยอาการทั้งห้าได้ เป็นทรัพยากรหรือไม่ใช่ทรัพยากรก็ได้

สิริมา ภิญโญนนตพงษ์ (2545 : 11) ได้ให้นิยามว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นมา ซึ่งสภาพแวดล้อมนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันก่อประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

วัลลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 11) ได้นิยาม สภาพแวดล้อมไว้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่มองเห็นและไม่สามารถมองเห็นได้

จากคำนิยามที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ รอบตัวมนุษย์ทั้งที่เกิดขึ้นเองทางธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น มีชีวิตและไม่มีชีวิตและเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ความสำคัญของสภาพแวดล้อม

พอร์เตอร์ และสเติร์ย (Porter and Steers. 1983 : 364) ได้ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และนอกจากนี้ยังกล่าวว่า การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันซึ่งมีต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การจะไม่สมบูรณ์หากไม่มีการพิจารณาลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมีผลกระทบต่อนักคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่า "บรรยากาศขององค์การ" (Organization Climate) เป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์การและมีผลต่อพฤติกรรม

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 46) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมขององค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มสามารถจนทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

นอกจากนี้การศึกษาสภาพแวดล้อมยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานและทำให้รู้จักอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจ ดังนั้นแนวความคิดเรื่องสภาพแวดล้อมจะช่วยให้เกิดสภาพต่างๆ ดังนี้

1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิภาพของคน บรรยากาศขององค์การมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่างๆของคนในองค์การ รวมทั้งความสามารถขององค์การในการเพิ่มผลผลิต
2. สภาพแวดล้อมจะช่วยให้การศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่างๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมขององค์การ และสุขภาพขององค์การ

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่จะกล่าวถึงนี้ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์การที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานได้ดำเนินไปได้ด้วยความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547 : 47 – 52)

1. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม และจัดเป็นสิ่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1) สถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ อาคาร สถานที่ และบริเวณที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งหมายถึง ตัวอาคาร ห้องพัก ห้องการเรียนการสอน และห้องปฏิบัติการต่างๆ ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้ (ชัยพร ถาวรรัตน์. 2544 : 36 – 37 ; อ้างอิงจาก Castaldi. 1969 : 107)

2) วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน (ชัยพร ถาวรรัตน์. 2544 : 36 – 37 ; อ้างอิงจาก Castaldi. 1969 : 107) ได้กล่าวว่า นอกจากอาคารสถานที่แล้ว ยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นอุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์ธุรการ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่มีบทบาทอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน

3) อัตรากำลัง ได้แก่ ปริมาณข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ และการจัดสรรอัตรากำลังในองค์การที่สอดคล้องกับปริมาณงาน

4) การบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ความคิดของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงาน และนโยบายของผู้บริหารในการบริหารงาน

เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักในงาน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

การบริหารงานในองค์การ บุคลากรจะปฏิบัติงานเป็นกลุ่มไม่มีใครปฏิบัติงานเพียงคนเดียว ดังนั้นถ้าคนหนึ่งคนใดไม่ปฏิบัติงานก็อาจเกิดความเดือดร้อนให้คนอื่นด้วย หรือถ้าผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งคนใดปฏิบัติงานดีกว่าคนอื่น ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ก็จะได้รับความคิดกดดันให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นกฎธรรมชาติภายในกลุ่มเมื่อบุคคลเห็นคนอื่นทำอะไรดีกว่าหรือทำได้สำเร็จก็อยากจะทำบ้างตามมาตรฐานนั้น ทั้งนี้ก็อาจเนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกต้องการแข่งขัน ในองค์การทั่วไปก็เช่นเดียวกัน จะมีการแข่งขันและคอยจับตาดูว่าคนอื่นเขาทำอย่างไร มีความรู้สึกและสนใจต่องานอย่างไรบ้าง (อารี เพชรผุด. 2530 : 11)

การปฏิบัติงานขององค์การหรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานของบุคลากรแล้ว ยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์การอีกด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเสียแล้วการปฏิบัติงานก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญของเราที่จะต้องให้ความสนใจ การที่เราเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่จำเป็น ไม่เพียงเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แม้แต่ผู้บริหารที่จะอยู่ได้นานก็เพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพราะถ้าเรารักเขา เขาก็เต็มใจอุทิศเวลาให้เรา คงไม่มีผู้ใดปฏิเสธเลยว่าเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเอง หากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจเราเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเรา จะทำให้ตัวเราเกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจ เกิดกำลังใจ อยากปฏิบัติงานให้องค์การมีความก้าวหน้าขึ้นไป แต่ในทางตรงกันข้ามหากปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกันหรือเกิดความรู้สึกเบื่อกันเพื่อนร่วมงานขึ้นมา เราก็จะมีความรู้สึกเบื่องานไม่อยากจะปฏิบัติงาน ถ้า

จำเป็นต้องทำไม่สามรถเลี่ยงได้ก็จะปฏิบัติงานนั้นด้วยความรู้สึกแข็ง ผลงานที่ออกมาก็จะตรงกันข้ามกับการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน เห็นใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปรีกษาหารหรือหรือปรับทุกข์กันได้ งานเราเขาช่วย งานเขาเราช่วย จะเกิดความสุขสนุกสนานในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (วิจิตร อาวะกุล. 2528 : 179)

3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น มิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว แต่เป็นผลมาจากเพื่อนร่วมงานภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ความร่วมมือด้วยดีจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อถือศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจภายนอก การสั่งงานก็เป็นเรื่องการสร้างใจร่วมกันที่จะปฏิบัติงานมากกว่าที่จะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติ โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องออกความคิดเห็นโต้แย้งประการใด การบังคับบัญชาในโรงเรียนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จึงควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ การที่จะทำได้เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาคงต้องใช้วิธีการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างน้ำใจในการปฏิบัติงานและการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทักษะของผู้ร่วมงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับการให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี ทำให้ผู้บริหารมีความวิตกกังวลและงานที่ปฏิบัติอาจล้มเหลวได้ (Fiedler and Garcia. 1987 : 52)

ในทำนองเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเรียนรู้มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหารและช่วยสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งวิจิตร อาวะกุล (2528 : 170 – 175) เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีดังนี้

- 1) เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชาเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ถูกใจสร้างความพอใจให้กับผู้บังคับบัญชาได้
- 2) ปฏิบัติงานให้ดีหลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
- 3) หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้และหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้
- 4) อย่าก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกันในสำนักงานย่อมนำความเดือดร้อนใจรำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแตกแยก งานดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกันระแวงไม่ไว้วางใจกัน
- 5) อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ
- 6) อย่างินทานายลับหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์และสร้างความขัดแย้ง
- 7) ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ

- 8) แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเราแสดงถึงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณเป็นการรู้คุณมีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับบัญชา
- 9) สรรเสริญความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร
- 10) อย่าบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชาต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้นและฝ่าฟันอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่จะแสดงฝีมือ
- 11) ลองประเมินตัวเองดูบ้างเพื่อนำมาวิเคราะห์ประมวลเพื่อการปรับปรุง

5. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดยยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการภายในจังหวัด ประกอบด้วย

1. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
3. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
4. เขตการศึกษา 11
5. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครราชสีมา
6. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโนนสูง
7. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเมืองนครราชสีมา
8. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอโนนสูง

โดยใช้อาคารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (เดิม) และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา (เดิม) เป็นอาคารสำนักงาน

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ตั้งอยู่ที่บ้านพะไล ถนนเพชรมาตุคลา ตำบลหัวทะเล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

จากนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและผลการประเมินศักยภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน บริหารจัดการโดยใช้เครือข่ายเทคโนโลยี ครูและบุคลากรมืออาชีพ ชุมชนมีส่วนร่วม

พันธกิจ (Mission)

1. จัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. สร้างความเข้มแข็งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ
3. พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับศักยภาพของสถานศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
4. ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ
5. พัฒนาเครือข่าย ICT เพื่อการบริหารจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตร
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 และสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมกับศักยภาพ
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 และสถานศึกษาใช้เครือข่าย ICT ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

บทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหนึ่งในนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องดำเนินการไปพร้อมๆกัน และสัมพันธ์กับการปฏิรูปการศึกษาด้านอื่นๆ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 ที่ได้กำหนดการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมีการบริหารจัดการในรูปคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ
6. ประสานการระดมทรัพยากรการจัดการศึกษากับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผล
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

รูปแบบการบริหารการศึกษาและบทบาทข้างต้นถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารการศึกษาขึ้นใหม่ ที่ยึดเขตพื้นที่เป็นหลักในการจัดองค์กรการบริหารและจัดการศึกษา และมีอิสระในการบริหารและจัดการตามหลักการกระจายอำนาจ เพื่อลดปัญหาการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง และถ้าปรับโครงสร้างใหม่ด้วยการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้านขึ้นต้น จะส่งผลให้สถานศึกษาเข้มแข็งขึ้น และมีความคล่องตัวในการจัดการศึกษาได้หลากหลายขึ้น สนองความแตกต่างของบุคคลและชุมชนเพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอน

โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 แบ่งเป็น 7 กลุ่มงาน และ 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

1. ด้านสิทธิและโอกาส จัดและส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียน กลุ่มอายุ 3 – 17 ปี ได้เข้าเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2547

2. ด้านคุณภาพการศึกษา มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณธรรม โดยพัฒนาครู ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในปีการศึกษา 2546

3. ด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังนี้

3.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.2 บริหารงานโดยการมีส่วนร่วมเป็นองค์คณะบุคคลในรูปของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีคณะกรรมการรวม 15 คน และได้สร้างเครือข่ายการบริหารจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเขตพื้นที่รวม 200 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 16 กลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป และบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง

3.3 บริหารจัดการงบประมาณ โดยใช้แผนแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์

3.4 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเชื่อมโยงเครือข่ายเทคโนโลยี

3.5 จัดให้มีระบบตรวจสอบภายใน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรองจิตต์ โกสุมา และคณะ (2545 : 101 – 102) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (ศึกษาเฉพาะในเขตสำนักชลประทานที่ 8) พบว่าความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ในด้านเพศ ระดับตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ส่งผลให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างทางด้านอายุ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและปัจจัยอื่นๆพบว่าปัจจัยค่าตอบแทน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ปัจจัยด้านการบริหาร (ระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ระบบการประเมินผล เพื่อพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา และลักษณะงาน) ปัจจัยความสำเร็จ (ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย โอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (การมีโอกาสนเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานและการมีอิสระในการถูกควบคุมและตรวจสอบ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 64 – 65) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พบว่า 1) ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1.1) ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 1.2) ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุและอุปกรณ์ อัตราค่าจ้าง การบริหารงานของผู้บริหาร บรรยากาศในการทำงานโดยรวม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และ 2) ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และเพศ ตามลำดับ

อนุสรฯ สรรพอุดม (2547 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ถึงสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่รายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 19,999 บาท อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และแผนกที่ไปสำรวจส่วนมากจะอยู่ในแผนกขาย เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ระดับความจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว พบว่า ระดับความจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความจูงใจที่อยู่ในระดับจูงใจน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนระดับความจูงใจที่อยู่ระดับความจูงใจปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1,277 คน (ที่มา : สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7, 2548)

ตาราง 2 แสดงกลุ่มประชากร จำแนกตามโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู
1	โรงเรียนสุนารีวิทยา	209
2	โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย	188
3	โรงเรียนบุญวัฒนา	167
4	โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์	131
5	โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย 2	112
6	โรงเรียนโคราชพิทยาคม	103
7	โรงเรียนบุญเหลือวิทยานุสรณ์	95
8	โรงเรียนสุนารีวิทยา 2	77
9	โรงเรียนมหิตราธิปดี	69
10	โรงเรียนบุญวัฒนา 2	61
11	โรงเรียนนครราชสีมาวิทยาลัย	30
12	โรงเรียนพุดชาพิทยาคม	18
13	โรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล	17
รวม		1,277

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 284)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ : n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อน

แทนค่าประชากร 1,277 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในสูตร

$$\begin{aligned} N &= \frac{1,277}{1 + (1,277)(0.05)^2} \\ &= 304.59 \end{aligned}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน ผู้วิจัยจึงขอเพิ่มเป็น 350 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ใช้วิธี Multi - Stage โดยใช้วิธีการดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม (Simple Random Sampling) โดยเลือกโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา ได้จำนวนโรงเรียน 5 โรงเรียน และเลือกข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา ดังนี้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู
1	โรงเรียนสุรนารีวิทยา	70
2	โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย	70
3	โรงเรียนบุญวัฒนา	70
4	โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย 2	70
5	โรงเรียนโคราชพิทยาคม	70
รวม		350

2. ใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามที่ถามความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale โดยการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้นนี้ จะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ดังนี้

ข้าราชการครูเห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	5	คะแนน
ข้าราชการครูเห็นด้วย	หมายถึง	4	คะแนน
ข้าราชการครูไม่แน่ใจ	หมายถึง	3	คะแนน
ข้าราชการครูไม่เห็นด้วย	หมายถึง	2	คะแนน
ข้าราชการครูไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	1	คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale โดยการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้นนี้ จะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ดังนี้

ข้าราชการครูเห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	5	คะแนน
ข้าราชการครูเห็นด้วย	หมายถึง	4	คะแนน
ข้าราชการครูไม่แน่ใจ	หมายถึง	3	คะแนน
ข้าราชการครูไม่เห็นด้วย	หมายถึง	2	คะแนน
ข้าราชการครูไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	1	คะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยวัดจาก ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน การไม่ทำงานเชิงชว่ จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale โดยการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้นนี้ จะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ดังนี้

ข้าราชการครูเห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	5	คะแนน
ข้าราชการครูเห็นด้วย	หมายถึง	4	คะแนน
ข้าราชการครูไม่แน่ใจ	หมายถึง	3	คะแนน
ข้าราชการครูไม่เห็นด้วย	หมายถึง	2	คะแนน
ข้าราชการครูไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	1	คะแนน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของงานวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อเป็นการตรวจสอบ ขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน
5. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 449) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีดังนี้

5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ มีค่าความเชื่อมั่น 0.8710

5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานและด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7967

5.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยวัดจาก ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7681

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตและนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสุนทรวิทยา โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย 2 โรงเรียนบุญวัฒนา และโรงเรียนโคราชพิทยาคม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง 350 ฉบับ โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนข้าราชการครู และเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำมาบันทึกลงรหัสตรวจให้คะแนนตามกEเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Try Out) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Alpha Cronbach Coefficient)

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ออกเก็บข้อมูลจริง

3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้ว มาตรวจสอบความสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว มาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

5. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลโดยโปรแกรม SPSS for Window ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติ และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ บัณฑิตจบใจ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-Test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

2.2 ใช้การวิเคราะห์ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร

การแปลความหมายผลที่วิเคราะห์ได้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบ Likert scale ที่กำหนดมาตรวัด 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	5	คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
เกณฑ์การให้คะแนน	4	คะแนน	หมายถึง	มาก
เกณฑ์การให้คะแนน	3	คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
เกณฑ์การให้คะแนน	2	คะแนน	หมายถึง	น้อย
เกณฑ์การให้คะแนน	1	คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย แบ่งเป็นช่วงได้ 5 ระดับ โดยวิธีการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 82)

$$\begin{aligned}
 \text{เกณฑ์การแบ่งระดับ} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่แบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นในด้านปัจจัยจูงใจ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นในด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ข้าราชการครูมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ข้าราชการครูมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ข้าราชการครูมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ข้าราชการครูมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ข้าราชการครูมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติที่ใช้วัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

1.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์ บัญชา. 2546 : 449)

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k \frac{\text{convariance}}{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \frac{\text{convariance}}{\text{variance}}}$$

โดย k = จำนวนคำถาม
 $\frac{\text{convariance}}{\text{variance}}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 $\frac{\text{convariance}}{\text{variance}}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมของคำตอบ

2. ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตร ดังนี้ (อภิสิทธิ์ จันตานี. 2538 : 75)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์
 f แทน ความถี่ที่สำรวจได้
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์แบบ t – Test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 164 – 166)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
โดย	df	แทน	$n_1 + n_2 - 2$

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 236 – 237)

$$F = \frac{MS_b}{MS_u}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$MS_b = \frac{SS_b}{(k - 1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n - k)}$$

โดย	SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด
	(k - 1)	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df _b)
	(n - k)	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df _w)

หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ในกรณีนี้สำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 323 - 333)

$$LSD = t_{t-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	$t_{t-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และขั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่เราใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 314)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[\sum x^2 - (\sum x)^2][\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient
	$\sum x$	แทน	ผลรวมข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมข้อมูลจากตัวแปร y
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x และ y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y
	n	คือ	จำนวนของคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient, r) ที่ได้จะมีค่าตั้งแต่ $-1 \leq r \leq 1$ ดังต่อไปนี้

1. ถ้า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้าค่า x เพิ่มขึ้น y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
2. ถ้า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะเพิ่ม แต่ถ้า x ลด y จะลด
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายความว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันน้อย
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กัน

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (วารางคณา อติศรประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอนวิชาการเบี่ยงวิธีการวิจัยธุรกิจ. 2545) ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
มีค่า 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (No correlation)
มีค่าระหว่าง 0.01 - 0.20	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (Virtually No correlation)
มีค่าระหว่าง 0.21 - 0.45	มีความสัมพันธ์กันน้อย (Weak correlation)
มีค่าระหว่าง 0.46 - 0.75	มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate correlation)
มีค่าระหว่าง 0.76 - 0.90	มีความสัมพันธ์มาก (Strong correlation)
มีค่าระหว่าง 0.91 - 0.99	มีความสัมพันธ์มากที่สุด (Very strong correlation)
มีค่า 1.00	มีความสัมพันธ์สมบูรณ์ (Perfect correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 350 คนและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t – distribution
F-ratio	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – Distribution
F-prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ในตาราง F – test)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็น บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวนความถี่และร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่จัดชั้นใหม่

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	78	22.3
หญิง	272	77.7
รวม	350	100.0
2. อายุ		
20 - 39 ปี	62	17.7
40 - 49 ปี	171	48.9
50 ปีขึ้นไป	117	33.4
รวม	350	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	80	22.9
สมรส	236	67.4
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	34	9.7
รวม	350	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์		
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	294	84.0
สูงกว่าปริญญาตรี	56	16.0
รวม	350	100.0
5. ระดับตำแหน่ง		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ อันดับ คศ.1	17	4.9
อันดับ คศ.2	311	88.9
สูงกว่าหรือเท่ากับอันดับ คศ.3	22	6.3
รวม	350	100.0
6. อายุราชการ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	18	5.1
11 - 20 ปี	96	27.4
21 - 30 ปี	191	54.6
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	45	12.9
รวม	350	100.0

หมายเหตุ มีการรวมกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยใหม่ ได้แก่ ด้านอายุ โดยรวมกลุ่มอายุ 20 – 29 ปี กับ อายุ 30 – 39 ปี เป็น 20 – 39 ปี ด้านระดับการศึกษา มีการรวมกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับ ปริญญาตรี เป็น ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี และด้านระดับตำแหน่ง มีการรวมกลุ่มระดับตำแหน่งสูงกว่าหรือเท่ากับครูอันดับ คศ.4 กับ ครูอันดับ คศ.3 เป็น สูงกว่าหรือเท่ากับครูอันดับ คศ.3

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่จัดขึ้นใหม่ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 350 คน สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.7 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 40 ถึง 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.4 ในด้านการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จะมีความรู้ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.0 ระดับตำแหน่งเป็นครูอันดับ คศ.2 คิดเป็นร้อยละ 88.9 ละมีอายุราชการระหว่าง 21 ถึง 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.05	0.568	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.73	0.745	มาก
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.01	0.557	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.477	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	3.92	0.549	มาก
รวม	4.00	0.444	มาก

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.444

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า ความรับผิดชอบ มีองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.31 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.477 และ ด้านอื่นๆ มีองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05, 4.01, 3.92 และ 3.73 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.568, 0.557, 0.549 และ 0.745 ตามลำดับ

ตาราง 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาฯ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
1. ท่านคิดว่าได้ทำงานตรงตามความถนัด ของตนเอง	4.30	0.714	มากที่สุด
2. ท่านมีความรู้สึกว่ามีปริมาณงานในหน้าที่ มีความเหมาะสมแล้ว	3.97	0.762	มาก
3. ท่านคิดว่ามีอิสระในการทำงานตามที่ ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.90	0.810	มาก
4. ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติช่วยพัฒนา ความรู้เพิ่มมากขึ้น	4.02	0.732	มาก
รวม	4.05	0.568	มาก

จากตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาฯ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าลักษณะงานของตนมีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.568

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าเป็นงานที่ตนได้ทำงานตรงตามความถนัดของตนเอง อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.714 รองลงมาคือ งานที่ตนปฏิบัติช่วยพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น ปริมาณงานในหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว และมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.97 และ 3.90 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.732, 0.762 และ 0.810 ตามลำดับ

ตาราง 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
1. ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติช่วยให้มีโอกาส ได้รับความก้าวหน้าสูง	3.77	0.809	มาก
2. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนที่จะได้รับ การเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งไปสู่ ระดับที่สูงขึ้น	3.70	0.821	มาก
รวม	3.73	0.745	มาก

จากตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนมีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.745

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า งานที่ปฏิบัติช่วยให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าสูง อยู่ในระดับมากกว่าได้รับการสนับสนุนที่จะได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.809 และ ได้รับการสนับสนุนที่จะได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.70 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.821

ตาราง 8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาฯ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
1. ท่านคิดว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	4.04	0.690	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกว่ามีปริมาณงานในหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว	3.89	0.703	มาก
3. ท่านคิดว่าความสำเร็จในงานเกิดจากความรู้ความสามารถของท่าน	4.13	0.665	มาก
รวม	4.01	0.557	มาก

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาฯ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเองมีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.557

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า ความสำเร็จในงานเกิดจากความรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.665 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ และปริมาณงานในหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และ 3.89 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.690 และ 0.703

ตาราง 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
1. ท่านคิดว่าได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ	4.14	0.649	มาก
2. ท่านคิดว่าเอาใจใส่ผู้เรียนอยู่เสมอใน ด้านการสอนและด้านอื่น ๆ	4.35	0.620	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าไม่ว่าจะรับผิดชอบงานใด ๆ ท่านก็ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.44	0.567	มากที่สุด
รวม	4.31	0.477	มากที่สุด

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความรับผิดชอบที่ได้รับของตนมีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.477

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าไม่ว่าจะรับผิดชอบงานใดๆ ก็สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.567 รองลงมาคือ เอาใจใส่ผู้เรียนเสมอในด้านการสอนและด้านอื่นๆ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 และ 4.14 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.620 และ 0.649

ตาราง 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
1. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับใน ความรู้ความสามารถของท่าน	3.99	0.656	มาก
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ในความสามารถของท่าน	3.81	0.686	มาก
3. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความ ไว้วางใจแก่ท่าน	3.96	0.600	มาก
รวม	3.92	0.549	มาก

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านการยอมรับนับถือ มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.549

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของตน อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจแก่ตน และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถของตน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 และ 3.81 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.600 และ 0.686

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็น บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

ตาราง 11 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน
ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.93	0.543	ดีมาก
ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ เพื่อนร่วมงาน	4.04	0.526	ดีมาก
ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ ผู้บังคับบัญชา	3.81	0.665	ดีมาก
รวม	3.93	0.493	ดีมาก

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวม มีองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.493

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าในแต่ละด้านมีองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 3.93 และ 3.81 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.526, 0.543 และ 0.665 ตามลำดับ

ตาราง 12 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน
1. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.03	0.744	ดีมาก
2. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงาน	4.11	0.655	ดีมาก
3. ท่านคิดว่าได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆในการปฏิบัติงาน	3.88	0.812	ดีมาก
4. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม	3.85	0.750	ดีมาก
5. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการบริหารโรงเรียนที่ดีและเหมาะสม	3.81	0.803	ดีมาก
รวม	3.93	0.543	ดีมาก

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานของตน มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.543

เมื่อวิเคราะห์ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมากกว่าด้านอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.655 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการบริหารโรงเรียนที่ดีและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.88, 3.85 และ 3.81 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.744, 0.812, 0.750 และ 0.803 ตามลำดับ

ตาราง 13 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
1. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่ท่านจัดเป็นอย่างดี	3.97	0.602	ดีมาก
2. ท่านคิดว่ามีความสนิทสนมเป็นกันเองในระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.566	ดีมาก
รวม	4.04	0.526	ดีมาก

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.526

เมื่อวิเคราะห์ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า มีความสนิทสนมเป็นกันเองในระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีมากว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่ตนเองจัดเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.566 และ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่ตนเองจัดเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.97 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.602

ตาราง 14 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
1. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	3.73	0.711	ดีมาก
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาร่วมที่จะให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.89	0.709	ดีมาก
รวม	3.81	0.665	ดีมาก

จากตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.665

เมื่อวิเคราะห์ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมากกว่า ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความคิดเห็นของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.709 และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความคิดเห็นของท่านมีค่าเฉลี่ย 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.711

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็น ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำ ดังนี้

ตาราง 15 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน
ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน	4.33	0.496	มากที่สุด
ความผูกพันในงาน	3.91	0.754	มาก
การไม่ทำงานเชิงซ้ำ	4.21	0.682	มาก
รวม	4.15	0.512	มาก

จากตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.512

เมื่อวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 และด้านอื่นๆ มีองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21, 3.91 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.682, 0.754 ตามลำดับ

ตาราง 16 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน

ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน
1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่	4.49	0.529	มากที่สุด
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.35	0.622	มากที่สุด
3. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานของ ตนเองแล้ว	4.14	0.657	มาก
รวม	4.33	0.496	มากที่สุด

จากตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496

เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าตนปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ และตนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49, 4.35 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.529 และ 0.622 รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในการทำงานของตนเองแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.657

ตาราง 17 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน
1. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใน ปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข	4.06	0.736	มาก
2. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือ เปลี่ยนหน้าที่ใหม่	3.76	0.973	มาก
รวม	3.91	0.682	มาก

จากตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความผูกพันในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านความผูกพันในงาน มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.682

เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันในงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.736 รองลงมาคือ ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.973

ตาราง 18 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ

การไม่ทำงานเชิงซ้ำ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ทันเวลาเสมอ	4.21	0.682	มากที่สุด
รวม	4.21	0.682	มากที่สุด

จากตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.682

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยนี้ มีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ แต่ละข้อมีการใช้สถิติ เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 4 ใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test)

สมมติฐานข้อที่ 2, 3, 5 และข้อที่ 6 ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 7 - 8 ใช้การทดสอบค่าโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality of Means				
	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	P
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.27	0.515	2.361*	0.019
	หญิง	4.11	0.506		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) จากวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบรายด้านของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means				
	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	P
ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน	ชาย	4.45	0.477	2.550*	0.011
	หญิง	4.29	0.497		
ความผูกพันในงาน	ชาย	4.04	0.761	1.837	0.067
	หญิง	3.87	0.748		
การไม่ทำงานเชิงซ้ำ	ชาย	4.31	0.690	1.416	0.158
	หญิง	4.18	0.679		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t - test ในการทดสอบ พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.067 และ 0.158 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Probability น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จึงนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob.
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.706	0.853	3.301*	0.038
	ภายในกลุ่ม	347	89.642	0.258		
	รวม	349	91.347			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของข้าราชการครูเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) พบว่า F-Probability เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าต้องยอมรับ H_1 ที่ว่าอายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แสดงว่า อายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

อายุ		20 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.03	4.13	4.23
20 – 39 ปี	4.03	-	-0.09 (0.201)	-0.20* (0.013)
40 – 49 ปี	4.13	-	-	-0.10 (0.94)
50 ปีขึ้นไป	4.23	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครู กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการกลุ่มอายุ 20 - 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าผู้มีอายุ 20 -39 ปี

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบรายด้านของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามอายุ

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.462	0.731	3.002	0.051
	ภายในกลุ่ม	347	84.526	0.244		
	รวม	349	85.989			
ความผูกพันในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.821	0.910	1.608	0.202
	ภายในกลุ่ม	347	196.412	0.566		
	รวม	349	198.232			
การไม่ทำงานเชิงซ้ำ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.988	0.994	2.151	0.118
	ภายในกลุ่ม	347	160.366	0.462		
	รวม	349	162.354			

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบรายด้านของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน การไม่ทำงานเชิงซ้ำ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.051, 0.202 และ 0.118 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Probability น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จึงนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามสถานภาพ

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob.
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.743	1.371	5.371**	0.005
	ภายในกลุ่ม	347	88.605	0.255		
	รวม	349	91.347			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของข้าราชการครูเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) พบว่า F-Probability เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าต้องยอมรับ H_1 ที่ว่า สถานภาพที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แสดงว่า สถานภาพของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

สถานภาพ		หย่าร้าง/หม้าย	โสด	สมรส
	$\bar{X}$	3.94	4.07	4.20
หย่าร้าง/หม้าย	3.94	-	0.14 (0.187)	0.27** (0.004)
โสด	4.07	-	-	-0.13* (0.044)
สมรส	4.20	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า กลุ่มสถานภาพสมรสมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการครูกลุ่มสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่ากลุ่มสถานภาพโสด โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.13 และกลุ่มสถานภาพสมรสมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการครูกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ผู้มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยมากกว่ากลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามสถานภาพ

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.067	0.533	2.179	0.115
	ภายในกลุ่ม	347	84.922	0.245		
	รวม	349	85.989			
ความผูกพันในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.830	2.915	5.257**	0.006
	ภายในกลุ่ม	347	192.403	0.554		
	รวม	349	198.232			
การไม่ทำงานเชิงซ้ำ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.389	1.695	3.699*	0.026
	ภายในกลุ่ม	347	158.965	0.458		
	รวม	349	162.354			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน การไม่ทำงานเชิงซ้ำ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.115 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของแต่ละกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของแต่ละกลุ่มสถานภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ

ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของแต่ละกลุ่มสถานภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มสถานภาพใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน

สถานภาพ		หย่าร้าง/หม้าย	โสด	สมรส
	$\bar{X}$	3.54	3.86	3.98
หย่าร้าง/หม้าย	3.54	-	0.31* (0.041)	0.43** (0.002)
โสด	3.86	-	-	-0.12 (0.212)
สมรส	3.98	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครู กลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานแตกต่างกับกลุ่มสถานภาพโสดและสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานน้อยกว่าข้าราชการครูกลุ่มสถานภาพสมรสและโสด โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 และ 0.31 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ

สถานภาพ		โสด	หย่าร้าง/หม้าย	สมรส
	$\bar{X}$	4.06	4.09	4.28
โสด	4.06	-	-0.03 (0.853)	-0.22* (0.014)
หย่าร้าง/หม้าย	4.09	-	-	0.03 (0.124)
สมรส	4.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครู กลุ่มสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำแตกต่างกับกลุ่มสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำมากกว่าข้าราชการกลุ่มสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means			
		$\bar{x}$	S.D.	t	P
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาตรี	4.15	0.502	0.125	0.900
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.14	0.565		

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t – Test) จากวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .900 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means			
		$\bar{x}$	S.D.	t	P
ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาตรี	4.32	0.496	-0.387	0.699
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.35	0.502		
ความผูกพันในงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาตรี	3.92	0.715	0.613	0.542
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.84	0.935		
การไม่ทำงานเชิงซ้ำ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาตรี	4.21	0.687	0.248	0.805
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.23	0.660		

จากตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงาน เชื่องช้า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent Sample t - test ในการทดสอบ พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงาน เชื่องช้าของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.699, 0.542 และ 0.825 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงาน เชื่องช้าของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงาน เชื่องช้าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_1 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Probability น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จึงนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob.
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.142	0.571	2.196	0.113
	ภายในกลุ่ม	347	90.206	0.260		
	รวม	349	91.347			

จากตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างกลุ่มระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.113 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.132	1.066	4.411*	0.013
	ภายในกลุ่ม	347	83.856	0.242		
	รวม	349	85.989			
ความผูกพันในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.794	0.897	1.585	0.207
	ภายในกลุ่ม	347	196.438	0.566		
	รวม	349	198.232			
การไม่ทำงานเชิงซ้ำ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.484	0.242	0.518	0.596
	ภายในกลุ่ม	347	161.871	0.466		
	รวม	349	162.354			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.207 และ 0.596 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงาน เชื่องช้าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มสถานภาพใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน

ระดับตำแหน่ง		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ครูอันดับ คศ.1	ครูอันดับ คศ.2	สูงกว่าหรือเท่ากับ ครูอันดับ คศ.3
	$\bar{X}$	4.06	4.33	4.53
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ครูอันดับ คศ.1	4.06	-	-0.27* (0.029)	-0.47** (0.003)
ครูอันดับ คศ.2	4.33	-	-	-0.20 (0.063)
สูงกว่าหรือเท่ากับครู อันดับ คศ.3	4.53	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าหรือเท่ากับครูอันดับ คศ.1 มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.01 นั่นคือ ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าหรือเท่ากับครูอันดับ คศ.1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการครูอันดับ คศ.2 และข้าราชการครูสูงกว่าหรือเท่ากับครูอันดับ คศ.3 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 และ 0.47 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Probability น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จึงนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามอายุราชการ

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.275	0.758	2.946*	0.033
	ภายในกลุ่ม	346	89.072	0.257		
	รวม	349	91.347			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างกลุ่มอายุราชการ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ของแต่ละกลุ่มอายุราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่มี

อายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

อายุราชการ		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.94	4.07	4.17	4.27
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	3.94	-	0.13 (0.322)	0.24 (0.061)	0.34* (0.018)
11 – 20 ปี	4.07	-	-	0.11 (0.095)	0.21* (0.024)
21 – 30 ปี	4.17	-	-	-	0.10 (0.225)
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	4.27	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มอายุราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างจากกลุ่มอายุราชการ 11 – 20 ปี และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มอายุราชการ 11 -20 ปี และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21 และ 0.34 ตามลำดับ

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จำแนกตามอายุราชการ

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.342	0.781	3.229*	0.023
	ภายในกลุ่ม	346	83.646	0.242		
	รวม	349	85.989			
ความผูกพันในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.991	0.664	1.170	0.321
	ภายในกลุ่ม	346	196.241	0.567		
	รวม	349	198.232			
การไม่ทำงานเชิงซ้ำ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.869	0.956	2.075	0.403
	ภายในกลุ่ม	346	159.485	0.461		
	รวม	349	162.354			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำ จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของแต่ละกลุ่มอายุราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า F-Probability เท่ากับ 0.321 และ 0.403 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ของแต่ละกลุ่มอายุราชการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มี

อายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มสถานภาพใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน

อายุราชการ		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.07	4.25	4.37	4.42
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	4.07	-	-0.18 (0.156)	-0.29* (0.016)	-0.34* (0.013)
11 – 20 ปี	4.25	-	-	-0.11 (0.063)	-0.16 (0.070)
21 – 30 ปี	4.37	-	-	-	-0.47 (0.568)
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	4.42	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มอายุ 21 – 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานน้อยกว่าข้าราชการครูกลุ่มอายุ 21 -- 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 และ 0.34 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

H_0 : ปัจจัยจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

H_1 : ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 38 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.562**	.000	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.438**	.000	น้อย
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.528**	.000	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.598**	.000	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	0.545**	.000	ปานกลาง
รวมปัจจัยจูงใจ	0.687**	.000	ปานกลาง

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.687 นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อย

กว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.598, 0.562, 0.545, และ 0.528 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางที่ร้อยละ 59.8, 56.2, 54.5 และ 52.8 ตามลำดับ และพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.438 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่ร้อยละ 43.8

ตาราง 39 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.428**	.000	น้อย
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.272**	.000	น้อย
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.401**	.000	น้อย
ความรับผิดชอบ	0.576**	.000	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	0.439**	.000	น้อย
รวมปัจจัยจูงใจ	0.534**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานพบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.534 นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้นมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานพบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.576 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางที่ร้อยละ 57.6 และพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.439, 0.428, 0.401 และ 0.272 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่ร้อยละ 43.9, 42.8, 40.1 และ 27.2 ตามลำดับ

ตาราง 40 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความผูกพันในงาน

ปัจจัยจูงใจ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความผูกพันในงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.608**	.000	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.479**	.000	ปานกลาง
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.466**	.000	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.417**	.000	น้อย
การยอมรับนับถือ	0.482**	.000	ปานกลาง
รวมปัจจัยจูงใจ	0.642**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน พบว่า มีค่า Sig

(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย जुใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.642 นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัย जुใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัย जुใจด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย जुใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.608, 0.482, 0.479 และ 0.466 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางที่ร้อยละ 60.8, 48.2, 47.9 และ 46.6 ตามลำดับ และพบว่าปัจจัย जुใจด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในงานด้านความผูกพันในงาน มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัย जुใจด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.417 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่ร้อยละ 41.7

ตาราง 41 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย जुใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ

ปัจจัย जुใจ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.281**	.000	น้อย
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.257**	.000	น้อย
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.381**	.000	น้อย
ความรับผิดชอบ	0.465**	.000	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	0.374**	.000	น้อย
รวมปัจจัย जुใจ	0.447**	.000	น้อย

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.447 นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.465 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางที่ร้อยละ 46.5 และพบว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.381, 0.374, 0.281 และ 0.257 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่ร้อยละ 38.1, 37.4, 28.1 และ 25.7 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 8 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

H_0 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

H_1 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 42 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	0.561**	.000	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน	0.542**	.000	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา	0.422**	.000	น้อย
รวมปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.588**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.558 นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.561 และ 0.542 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่ร้อยละ 56.1 และ 54.2 ตามลำดับ และพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มี

ความสัมพันธ์กันในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.422 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่ร้อยละ 42.2

ตาราง 43 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	0.417**	.000	น้อย
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน	0.449**	.000	น้อย
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา	0.325**	.000	น้อย
รวมปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.459**	.000	น้อย

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.459 นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และสัม

พันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.449, 0.417 และ 0.325 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่ร้อยละ 44.9, 41.7 และ 32.5 ตามลำดับ

ตาราง 44 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	0.550**	.000	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน	0.420**	.000	น้อย
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา	0.442**	.000	น้อย
รวมปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.550**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.550 นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน มี

ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.550 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางที่ร้อยละ 55.0 และพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.442 และ 0.420 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับน้อย ที่ร้อยละ 44.2 และ 42.0

ตาราง 45 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	0.352*	.000	น้อย
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน	0.428*	.000	น้อย
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา	0.224*	.000	น้อย
รวมปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.382*	.000	น้อย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.382 นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.428, 0.352 และ 0.224 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่ร้อยละ 42.8, 35.2 และ 22.4 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) เป็นการศึกษาาระดับลักษณะของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยจำแนกตามหลักประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

ความสำคัญของการศึกษา

1. ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. ผลการศึกษาค้นคว้า ทำให้ทราบและสามารถนำปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 มาใช้ในการพัฒนาองค์การต่อไป
3. ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปเป็นแนวทางให้องค์การตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
8. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1,277 คน (ที่มา : สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7, 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 284)

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน ผู้วิจัยจึงขอเพิ่มเป็น 350 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนกับผู้บังคับบัญชา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยวัดจาก ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน การไม่ทำงานเชิงซ้ำ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale

แบบสอบถามฉบับนี้ได้ทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ มีค่าความเชื่อมั่น 0.8710

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานและด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7967

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยวัดจาก ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7681

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงอนุมาน (Inferential Research) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

1.2 รวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเก็บรวบรวมข้อมูลจะเก็บในระหว่างธันวาคม 2548 – มกราคม 2549 โดยขอความร่วมมือจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จำนวน 5

โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสุรนารีวิทยา โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย 2 โรงเรียนบุญวัฒนา และโรงเรียนโคราชพิทยาคม จำนวนโรงเรียนละ 70 คน รวมเป็น 350 คน

2. แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บุคคล และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Try Out) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Alpha Cronbach Coefficient)

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ออกเก็บข้อมูลจริง

3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้ว มาตรวจสอบความสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว มาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

5. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลโดยโปรแกรม SPSS for Window ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ โดยใช้ค่าร้อยละ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1.2 แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงชั่ว โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Research)

2.1 การเปรียบเทียบเพศและระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้สถิติ t – Test

2.2 การเปรียบเทียบอายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

2.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.7 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 40 ถึง 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.4 ในด้านการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จะมีการศึกษต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.0 ระดับตำแหน่งเป็นครูอันดับ คศ.2 คิดเป็นร้อยละ 88.9 ละมีอายุราชการระหว่าง 21 ถึง 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการศึกษาระดับแรงจูงใจของข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านความรับผิดชอบ มีองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แต่ละด้านเป็นรายข้อ สามารถสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติของตนมีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าเป็นงานที่ตนได้ทำงานตรงตามความถนัดของตนเอง อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ งานที่ตนปฏิบัติช่วยพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น ปริมาณงานในหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว และมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนมีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า งานที่ปฏิบัติช่วยให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าสูง อยู่ในระดับมากกว่าได้รับการสนับสนุนที่จะได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและ ได้รับการสนับสนุนที่จะได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนมีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า ความสำเร็จในงานเกิดจากความรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ และปริมาณงานในหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความรับผิดชอบที่ได้รับของตนมีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า ไม่ว่าจะรับผิดชอบงานใดๆ ก็สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ เอาใจใส่ผู้เรียนเสมอในด้านการสอนและด้านอื่น ๆ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านการยอมรับนับถือ มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของตน อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจแก่ตน และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถของตน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการศึกษาระดับสภาพแวดล้อมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มีองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แต่ละด้านเป็นรายข้อ สามารถสรุปได้ว่า

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานของตน มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ สถานที่

ทำงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ตนปฏิบัติมีความเหมาะสม

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า มีความสนิทสนมเป็นกันเองในระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากกว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่ตนเองจัดเป็นอย่างดีและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่ตนเองจัดเป็นอย่างดี

3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากกว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีองค์ประกอบต่างๆอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การไม่ทำงานเชิงซ้ำ ความผูกพันในงาน

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แต่ละด้านเป็นรายข้อ สามารถสรุปได้ว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าตนปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ และตนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในการทำงานของตนแล้ว

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านความผูกพันในงาน มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันในงานเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาคือ ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนหน้าที่ใหม่

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการไม่ทำงานเชิงซ้ำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความการไม่ทำงานเชิงซ้ำ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาเสมอ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์พิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์พิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์พิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แต่ละกลุ่มสถานภาพแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานน้อยกว่าข้าราชการกลุ่มสถานภาพโสดและสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 และ 0.43 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แต่ละกลุ่มสถานภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำมากกว่าข้าราชการกลุ่มสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์พิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของระดับการศึกษาดำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของระดับการศึกษาดำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของระดับการศึกษาดำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์พิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าหรือเท่ากับครูอันดับ คศ.1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการครูอันดับ คศ.2 และสูงกว่าหรือเท่ากับครูอันดับ คศ.3 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 และ 0.47 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์พิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละกลุ่มอายุราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานน้อยกว่าข้าราชการครูกลุ่มอายุ 21 – 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 และ 0.34 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละกลุ่มอายุราชการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละกลุ่มอายุราชการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 8 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. การศึกษาเพศของข้าราชการครู พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน เพราะในยุคนปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน จึงทำให้มีความต้องการปัจจัยต่างๆ ได้เท่าเทียมกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกมาไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954) ที่ได้กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน แต่เมื่อได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานแล้วก็จะต้องการความต้องการขั้นที่สูงกว่าตามลำดับขั้นเรื่อยๆ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็มีลำดับความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาได้สอดคล้องกับ (พิพัฒน์ เพียรศรีวัชร, 2526) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรยนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าเพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ (ชลิต พูลศิลป์, 2526) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากเพศชายมีลักษณะความเป็นผู้นำสูง การแสดงออกทางความพึงพอใจในงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานจึงมีมากกว่าเพศหญิง จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาได้สอดคล้องกับ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2526) ได้กล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศ ทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

2. การศึกษาอายุของข้าราชการครู เมื่อวิเคราะห์พิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แยกเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครู ที่มีอายุแตกต่างกัน ต่างให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาได้สอดคล้องกับ (อนุสรฯ สรรพอุดม, 2547) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ (วชิรพันธ์ ลาภพระเสริฐ, 2548) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. การศึกษาสถานภาพของข้าราชการครู พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเป็นเรื่องส่วนบุคคล เมื่อข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ (วิทยา ประยูร, 2541) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในเชียงใหม่ พบว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่สถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

แต่สถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานน้อยกว่าสถานภาพโสดและสมรส อาจเกิดจากบุคคลกลุ่มนี้มีปัญหาในชีวิตส่วนตัว จึงส่งผลให้เกิดกับการปฏิบัติงาน และสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำมากกว่าสถานภาพสมรส เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วกลุ่มสถานภาพโสดจะใช้ชีวิตเพียงลำพัง ไม่มีภาระที่ต้องดูแล ดังนั้นจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว โดยสอดคล้องกับ เบนยอนและแบคเบอร์น (Benyon and Blackburn, 1972 : 81 – 82) ได้กล่าวว่า คนงานที่แต่งงานแล้วให้ความสำคัญกับงานน้อย มาทำงานเพื่อที่จะได้รับการตอบสนองทางสังคม ผู้หญิงที่ทำงานเต็มเวลาและยังไม่ได้แต่งงานจะเห็นความสำคัญของรางวัลจากการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่ทำงานชั่วคราว ซึ่งสอดคล้องกับ (อทิศา ไขภุพิรัตน์, 2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าสถานภาพสมรสของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. การศึกษาระดับการศึกษาของข้าราชการครู พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์พิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แยกเป็นรายด้าน พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน ไม่แตกต่างกัน จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาได้สอดคล้องกับ (ปภาวดี สุขสว. 2542) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลนครนนทบุรี พบว่าระดับการศึกษาจะไม่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน (อนุสรฯ สรรพอุดม, 2547) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี

คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ (วิทยา ประยูร. 2541) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำกลุ่มทางไกลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. การศึกษาระดับตำแหน่งของข้าราชการครู พบว่าระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำไม่แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการครูแต่ละคน ต่างก็พยายามปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดออกมาเช่นกัน จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาได้อสอดคล้องกับ (ขวัญจิรา ทองนา.2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์

แต่ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานแตกต่างกัน โดยระดับตำแหน่งต่ำกว่าหรือเท่ากับครูอันดับ คศ. 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นทุกกลุ่ม เนื่องจากกลุ่มนี้เมื่อเทียบทางด้านอายุแล้วจะมีอายุน้อยกว่ากลุ่มอื่น อาจจะถือว่ายังไม่มีประสบการณ์ที่จะมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนัก เนื่องจากยังสามารถที่จะเปลี่ยนอาชีพเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น (สอดคล้องกับ ชลิต พูลศิลป์. 2527) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกัน

6. การศึกษาอายุราชการของข้าราชการครู พบว่าอายุราชการที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการมาเป็นระยะเวลานานมากน้อยเพียงใด ต่างก็มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาได้อสอดคล้องกับ (อนันตศักดิ์ ศรีเปาระยะ. 2541) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจได้แก่จำนวนปีในการทำงาน

แต่อายุราชการที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่อายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นทุกกลุ่ม เนื่องจากจะสอดคล้องกับข้อที่ 5 ข้างต้น คืออายุราชการจะมีคล้อยคลึงกับระดับตำแหน่ง โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน จะมีอายุราชการและระดับตำแหน่งสูงขึ้น สอดคล้องกับ (รัตตัญญู เทียนปฐม .2528) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ระยะเวลาที่ข้าราชการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

7. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่

ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำเป็นประจำ ครุมีหน้าที่ในการสอนนักเรียน ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงอยู่ในระดับไม่สูงมากนัก สอดคล้องกับ (เวต ศรีละมุล. 2523) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคใต้อยู่ในระดับสูง และ (กรองจิตต์ โกสุมา. 2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน (ศึกษาเฉพาะในเขตสำนักชลประทานที่ 8) พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

8. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย เนื่องจากการเลื่อนขั้นต้องเป็นไปตามลำดับขั้นทั้งอายุราชการ และผลงาน สอดคล้องกับ (ภูษิต ทิพย์รักษา. 2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตบางเขน พบว่าความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ (วิรัชชัย แนนวดี. 2539) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่าความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และ (จรรยา ไพลด้า. 2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

9. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานเกิดจากผลงานของแต่ละบุคคล เมื่อต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงต้องมาจากตัวของข้าราชการครูเอง สอดคล้องกับ (วิรัชชัย แนนวดี. 2539) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่าความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และ (ศักดิ์ดา พันชมพู่. 2530) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

10. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ข้อมูลที่กล่าวมาสอดคล้องกับ (จรรยา ไพลด้า, 2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และ (วีระชาติ แก้วไสย, 2518) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาคือครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานมีความรู้สึกต่อความรับผิดชอบในงานระดับปานกลาง

11. ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย สอดคล้องกับ (ศิริจันทร์ เชื้อสุวรรณ, 2536) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับปานกลาง และ งานวิจัยของมูร์ และเบิร์น (ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์, 2544 : 24 ; อ้างอิงจาก Moore & Berne, n.d.) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้สรุปว่าการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

12. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย จากข้อมูลที่กล่าวมาได้สอดคล้องกับแนวคิดของ (สุพัตรา สุภาพ, 2532) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ สถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดี และมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดความสุขทางกาย และสอดคล้องกับ (Johnson and Bavin, 1978) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

13. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย เนื่องจากมนุษย์ต้องการการรวมกลุ่มเป็นสังคม การปฏิบัติงานจะต้องได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ (จิราภรณ์ ไทยกิ่ง, 2541) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และ (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

14. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานเชิงซ้ำทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย เนื่องจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดีหรือไม่ยุติธรรม อาจเกิดผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับ (จิราภรณ์ ไทยกิ่ง, 2541) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และ (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ข้อเสนอเกี่ยวกับงานวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างทางข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ

แบบสอบถาม และการหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแยกแยะระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ นอกจากนั้น เรื่องแรงจูงใจด้านอื่นๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการยอมรับนับถือ มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัดของตน โดยมีปริมาณงานที่เหมาะสมและงานนั้นช่วยพัฒนาความรู้ให้เพิ่มขึ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมในการเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์และแผนการสอน โดยความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็จะเกิดจากความรู้ความสามารถของข้าราชการครูเอง ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการยอมรับในความรู้ความสามารถของข้าราชการครูทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ระดับความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งแยกแยะระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานออกเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ดังนั้น ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสถานที่ให้เหมาะสม และกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนข้าราชการ ควรจัดความสะดวกในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อัตราค่าเลี้ยงดูที่เพียงพอและการบริหารโรงเรียนที่เหมาะสม ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ควรสร้างให้ข้าราชการครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับในความคิดเห็นและพร้อมที่จะช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ยังมีสิ่งที่น่าสนใจในอีกหลายแง่มุมที่ควรศึกษา อาทิเช่น

1. ควรศึกษาว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและข้าราชการครู มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ทั้ง 7 เขต ที่เหลือ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครราชสีมาทั้งหมด

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะนำตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการครูไปใช้ หรือเพิ่มเติม แกไข หรืออาจจะนำทฤษฎีบุคคลอื่นๆ มาเป็นแบบจำลองในการศึกษา เพื่อให้ทราบและนำมาเปรียบเทียบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : หจก. ธนาคารพิมพ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม 2. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป กรมศิลปากร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการวิชาบูรณาการ (2541). สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และชีวิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิดา ศรีบวรวิวัฒน์. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ สศ.ม. (การบริหารงานและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ชลิต พูลศิลป์. (2527). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยพร ถาวรรัตน์. (2544). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ - หลักการบริการ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทักษะคนดี : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พีรพัฒนา.

- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพชร วัชรอยู่ . (2526). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิพัฒน์ เพียรศรีวรา. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิตรยนต์ จำกัด. สารนิพนธ์ (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภูษิต ทิพย์รักษา. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตบางเขน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2542). ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว. กรุงเทพฯ. : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรางคณา อติสรประเสริฐ. (2546). เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีการวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วีระชาติ แก้วไสย. (2518). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัชฐ์ แนวดี. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เวศ ศรีลมูล. (2523). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ . ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ดา ฟั่นชมพู่. (2530). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออก. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริจันทร์ เชื้อสุวรรณ. (2536). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา. (2548). นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หลุย จำปาเทศ. (2523). จิตวิทยาการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สามัคคีสาส์น จำกัด

เสถียร เหลืองอร่าม. (2532). มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อนันตศักดิ์ ศรีเปาระยะ. (2541). ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า สีสุชิง (ประเทศไทย) จำกัด . ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อนุสรฯ สรรพอุดม. (2547). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อติดา ไขภูพิรัตน์. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท สยาม สติลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน). ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Vroom. 91994). *Work and Motivation*. Newyork : John Wiley & Sons Inc.

Yolder. D. et al. (1958). *Handbcok of Personnel Management and Labour Relations*. New York : McGraw – Hill.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics ; an introductory analysis*. N. Y. : Harter and row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
(กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)

แบบสอบถาม

**เรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
(กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)**

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านใน
การตอบแบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อโดยอิสระตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน ทั้งนี้คำตอบจาก
แบบสอบถามของท่านจะถือว่าเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เลขที่แบบสอบถาม □□□

แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
(กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 29 ปี

☐ 30 – 39 ปี

☐ 40 – 49 ปี

☐ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับครูอันดับ คศ.1

☐ ครูอันดับ คศ.2

☐ ครูอันดับ คศ.3

☐ ครูอันดับ คศ.4

☐ ครูอันดับ คศ.5

6. อายุราชการ

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

☐ 11 – 20 ปี

☐ 21 – 30 ปี

☐ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>					
1. ท่านคิดว่าได้ทำงานตรงตามความถนัดของตนเอง					
2. ท่านมีความรู้สึกว่าปริมาณงานในหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว					
3. ท่านคิดว่ามีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
4. ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติช่วยพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น					
<u>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u>					
5. ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติช่วยให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าสูง					
6. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนที่จะได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น					
<u>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</u>					
7. ท่านคิดว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8. ท่านคิดว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนการปฏิบัติงาน					
9. ท่านคิดว่าความสำเร็จในงานเกิดจากความรู้ความสามารถของท่าน					
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
10. ท่านคิดว่าได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
11. ท่านคิดว่าเอาใจใส่ผู้เรียนอยู่เสมอในด้านการสอนและด้านอื่น ๆ					
12. ท่านคิดว่าไม่ว่าจะรับผิดชอบงานใด ๆ ท่านก็ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
13. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
14. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
15. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจแก่ท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน</u>					
1. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี					
2. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงาน					
3. ท่านคิดว่าได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน					
4. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม					
5. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการบริหารโรงเรียนที่ดีและเหมาะสม					
<u>ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน</u>					
6. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่ท่านจัดเป็นอย่างดี					
7. ท่านคิดว่ามีความสนิทสนมเป็นกันเองในระหว่างเพื่อนร่วมงาน					

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร					
8. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความคิดเห็นของท่าน					
9. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่					
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
3. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานของตนเองแล้ว					
4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข					
5. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนหน้าที่ใหม่					
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาเสมอ					

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/8388

วันที่ 15 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธ์ และ อาจารย์สถิฐากร ชูทรัพย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/84/2



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/5 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุรนารีวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครู จำนวน 70 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) ในระหว่างเดือนธันวาคม 2548 - มกราคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 04-035-1114

ที่ ศร 0519.12/๔4/3



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครู จำนวน 70 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) ในระหว่างเดือนธันวาคม 2548 - มกราคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ที่ ศธ 0519.12/8410



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครู จำนวน 70 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) ในระหว่าง เดือนธันวาคม 2548 - มกราคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเชษฐกุล)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานกณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท มื่อถือ 04-035-1114

ที่ ศธ 0519.12/84/4



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุมนวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบุญวัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัณย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)” โดยมี อาจารย์ไพฑูริย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครู จำนวน 70 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) ในระหว่างเดือนธันวาคม 2548 - มกราคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัณย์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 04-035-1114

ที่ ศธ 0519.12/8๐11



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ธันวาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโคราชพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครู จำนวน 70 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) ในระหว่างเดือนธันวาคม 2548 - มกราคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 04-035-1114

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ สิทธิฐานกร ชูทรัพย์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย

วัน เดือน ปี เกิด

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

น.ส.ภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์

1 มิถุนายน 2524

132/218 ถ.มิตรภาพ-หนองคาย

ต.โนนเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา

30000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539

มัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนกัลยาณวัตร

พ.ศ. 2542

มัธยมศึกษาตอนปลาย

โรงเรียนสุนรรีวิทยา

พ.ศ. 2546

ศิลปศาสตรบัณฑิต(ภาษาฝรั่งเศส)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2549

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
(กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา)

บทคัดย่อ
ของ
ภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549

๓๓๖๖ ๖.๒

ภัทรพร บำรุงราชหิรัณย์. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 350 คน ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำ ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

1. เพศ ระดับตำแหน่ง อายุราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานที่แตกต่างกัน/อายุและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน สถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในงานและการไม่ทำงานเชิงซ้ำที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำ

3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ความผูกพันในงาน และการไม่ทำงานเชิงซ้ำ

**FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION OF SECONDARY SCHOOL GOVERNMENT
TEACHERS IN NAKHON RATCHASIMA'S EDUCATION AREA SERVICE REGION 1
(CASE STUDY OF MUANG DISTRICT)**

**AN ABSTRACT
BY
PATTARAPORN BUMROONGRATCHAHIRUN**

**Presented in Partial Fulfillment of Requirements
for the Master of Business Administration in Management
at Srinakarinwirot University
March 2006**

Pattaraporn Bumroongratchahirun. (2006). *Factors Influencing Job Satisfaction of Secondary School Government Teachers in Nakhon Ratchasima's Education Area Service Region 1 (Case Study of Muang District)*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Dr. Paiboon Archarungroj.

The purpose of this research was to study factors influencing job satisfaction of Secondary School Government Teachers in Nakhon Ratchasima's Education Area Service Region 1 (Case Study of Muang District). Questionnaires were used to collect data from 350 secondary school government teachers. The statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One – Way Analysis of Variance (One – Way ANOVA) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

Dependent variable in this research was job satisfaction of secondary school government teachers which included three aspects, i.e., persistence, work commitment, and working pace. Independent variables in this research were demographic characteristics, motivation and work environment. Demographic characteristics were composed of gender, age, status, education, work position, work experience. Motivation of secondary school government teachers in Nakhon Ratchasima was composed of job attributes, opportunities for advancement, success, responsibility, and respect. Work environment was composed of working atmosphere, relationships with colleagues and relationship with supervisors

Results of the hypotheses testing can be concluded as follows :

1. Gender, work position, and work experience effected job satisfaction in the aspect of persistence. Age and work position did not effect any aspect of job satisfaction of secondary school government teachers. Status effected job satisfaction in the aspect of work commitment and working pace.

2. Motivation in terms of job attributes, opportunities for advancement, success, responsibility, and respect were related with job satisfaction of secondary school government teachers in the aspect of persistence, work commitment, and working pace.

3. Work environment in terms of working atmosphere, relationships with colleagues and relationship with supervisors were related with job satisfaction of secondary school government teachers in the aspect of persistence, work commitment, and working pace.