

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย สารระสำคัญเกี่ยวกับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้ในการแปลความหมายดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Square)
MS	แทน ค่ากำลังสองเฉลี่ยของคะแนน (Mean Square)
T	แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test
Sig	แทน นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงด้วยตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	72	23.84
2. หญิง	230	76.16
รวม	302	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
1. 1 - 10 ปี	100	33.11
2. 11 - 20 ปี	121	40.07
3. 21 ปี ขึ้นไป	81	26.82
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ทำงาน 1 - 10 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 5 ด้านแสดงด้วยตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในภาพรวม

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.19	0.47	มาก
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.50	0.45	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.38	1.59	มาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	4.12	1.68	มาก
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.18	1.84	มาก
รวม	4.40	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ตารางที่ 4.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ตรงตามวัตถุประสงค์	4.19	0.81	มาก
2. งานที่ได้รับผิดชอบมีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.50	0.85	มาก
3. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้	4.38	0.92	มาก
4. มีโอกาสได้รับผิดชอบงานโครงการที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน	4.12	0.89	มาก
5. โรงเรียนมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.19	0.93	มาก
รวม	4.60	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีแรงจูงใจด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับผิดชอบมีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้ และมีโอกาสได้รับผิดชอบงานโครงการที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ	4.40	0.82	มาก
2. เงินเดือนที่รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.19	0.86	มาก
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม	4.18	0.82	มาก
4. ได้รับความสะดวกจากการบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตรหรือเงินอุดหนุนอื่น ๆ ตามสิทธิ	4.38	0.91	มาก
5. ได้รับเงินตอบแทน เงินรางวัลในแต่ละปีอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่น	4.60	0.86	มากที่สุด
รวม	4.50	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีแรงจูงใจ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับเงินตอบแทน เงินรางวัลในแต่ละปีอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เงินเดือนที่รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่ง

ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.05	0.90	มาก
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	4.03	0.85	มาก
3. ครูมีความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับ	4.05	0.90	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของครู	4.07	0.90	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อย่างยุติธรรม	4.00	0.85	มาก
รวม	4.04	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีแรงจูงใจด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.26	0.99	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการมอบหมายงานให้ เหมาะสมและตรงตามความสามารถของครู	4.18	0.88	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.21	0.96	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.14	0.96	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การบริหารสถานศึกษา	4.22	0.98	มาก
รวม	4.17	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีแรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.26	0.99	มาก
2. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.18	0.88	มาก
3. เพื่อนร่วมงานได้มีการปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงานอยู่เสมอ	4.21	0.96	มาก
4. การเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอ	4.14	0.96	มาก
รวม	4.17	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายช้อ พบว่า บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานได้มีการปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ และการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แสดงด้วยตารางที่ 4.8 - 4.9

ตารางที่ 4.8 ระดับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.03	0.45	4.01	0.40	0.387	0.204
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.34	0.70	3.31	0.71	0.295	0.634
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.48	0.80	3.35	0.80	1.120	0.873
4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.94	0.68	3.97	0.70	-0.297	0.594
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.52	4.03	0.57	-0.125	0.511
รวม	3.76	0.43	3.73	0.51	0.427	0.089

จากตารางที่ 4.8 พบว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ระดับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.528	0.761	4.317	0.204
	ภายในกลุ่ม	300	36.897	0.184		
	รวม	302	38.546			
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.714	0.372	0.710	0.634
	ภายในกลุ่ม	300	102.648	0.512		
	รวม	302	104.423			
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.635	0.342	0.443	0.873
	ภายในกลุ่ม	300	152.846	0.745		
	รวม	302	153.642			
4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.795	0.423	0.675	0.594
	ภายในกลุ่ม	300	97.698	0.382		
	รวม	302	99.427			
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.263	0.138	0.487	0.511
	ภายในกลุ่ม	300	65.429	0.426		
	รวม	302	66.180			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.413	0.185	0.812	0.589
	ภายในกลุ่ม	300	50.162	0.306		
	รวม	302	50.487			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน