

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษากำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p	=	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
α	=	ค่าความเชื่อมั่นของการวัด (Cronbach's Alpha)
F	=	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F- distribution)
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product-moment correlation)
df	=	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับรายได้ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ค่าสถิติพื้นฐานในการศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านและโดยรวม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม เพศ โดยใช้ สถิติทดสอบ Independent Samples t – test และจำแนกตาม สถานภาพ ระดับรายได้ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) แล้ว ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F- test นำมาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีการ Scheffe

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับรายได้ และประสบการณ์การทำงาน ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	19	17.6
หญิง	89	82.4
สถานภาพ		
โสด	47	43.5
อยู่กับคู่สมรส	52	48.1
หม้าย/หย่า/แยก	9	8.3
ระดับรายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	8.3
10,000 - 15,000 บาท	60	55.6
15,001 - 20,000 บาท	31	28.7
มากกว่า 20,000 บาท	8	7.4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	29	26.9
5 - 10 ปี	46	42.6
มากกว่า 10 ปี	33	30.6
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 82.4 และเพศชาย ร้อยละ 17.6 มีสถานภาพอยู่กับคู่สมรสมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 43.5 และหม้าย/หย่า/แยก ร้อยละ 8.3 เมื่อพิจารณาระดับรายได้พบว่าส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่ 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาคือ 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 28.7 ระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 8.3 และมากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละน้อยที่สุดคือ 7.4 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 และ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.9

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานในการศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านและโดยรวม ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ระดับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และระดับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยจูงใจ(Motivator Factors)	3.85	0.417	ระดับมาก
1.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.457	ระดับมาก
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	3.67	0.488	ระดับมาก
1.3 ความรับผิดชอบ	4.11	0.556	ระดับมาก
1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.52	0.743	ระดับมาก
1.5 ความสำเร็จในการทำงาน	4.00	0.491	ระดับมาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	3.88	0.517	ระดับมาก
2.1 นโยบายและการบริหารงาน	4.09	0.535	ระดับมาก
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.78	0.570	ระดับมาก
2.3 ความมั่นคงในการทำงาน	3.90	0.681	ระดับมาก
2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.20	0.536	ระดับมาก
2.5 รายได้ตอบแทน	3.45	0.884	ระดับมาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.89	0.534	ระดับมาก

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับรายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาต้องการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 – 5 โดยแบ่งการเปรียบเทียบตามตัวแปรที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงผลการทดสอบดังตารางที่ 7 – 12 ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{x}	SD	t	df	p
ชาย	19	4.02	.487	1.222	28.385	.232
หญิง	89	3.87	.542			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ

ANOVA	SS	df	MS	F	p
Between Groups	2.210	2	1.105	4.096	.019*
Within Groups	28.327	105	.270		
Total	30.537	107			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.096, p = .019$) เมื่อดำเนินการทดสอบรายคู่ (Post Hoc Test) ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การทดสอบรายคู่ (Post Hoc Test) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

Dependent Variable	(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	p
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด	อยู่กับคู่สมรส	.290	.024*
		หม้าย/หย่า/แยก	.025	.991
	อยู่กับคู่สมรส	โสด	-.290	.024*
		หม้าย/หย่า/แยก	-.265	.372
	หม้าย/หย่า/แยก	โสด	-.025	.991
		อยู่กับคู่สมรส	.265	.372

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 เมื่อดำเนินการทดสอบรายคู่ (Post Hoc Test) ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพอยู่กับคู่สมรส มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .024$)

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับรายได้

ANOVA	SS	df	MS	F	p
Between Groups	3.92	3	1.307	5.109	.002*
Within Groups	26.61	104	.256		
Total	30.54	107			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับรายได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.109, p = .002$) เมื่อดำเนินการทดสอบรายคู่ (Post Hoc Test) ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การทดสอบรายคู่ (Post Hoc Test) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับรายได้

(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	p
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	.58778	.018*
	15,001 - 20,000 บาท	.43692	.165
	มากกว่า 20,000 บาท	.87361	.007*
10,000 - 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-.58778	.018*
	15,001 - 20,000 บาท	-.15086	.613
	มากกว่า 20,000 บาท	.28583	.524
15,001 - 20,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-.43692	.165
	10,000 - 15,000 บาท	.15086	.613
	มากกว่า 20,000 บาท	.43669	.199
มากกว่า 20,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-.87361	.007*
	10,000 - 15,000 บาท	-.28583	.524
	15,001 - 20,000 บาท	-.43669	.199

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 เมื่อดำเนินการทดสอบรายคู่ (Post Hoc Test) ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับรายได้ 10,000 - 15,000 บาท ($p = .018$) และระดับรายได้มากกว่า 20,000 บาท ($p = .007$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ANOVA	SS	df	MS	F	p
Between Groups	1.532	2	.766	2.773	.067
Within Groups	29.005	105	.276		
Total	30.537	107			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ($F = 2.773, p = .067$)

ส่วนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ในขั้นนี้ผู้ศึกษาต้องการทดสอบสมมติฐานข้อ 6 และ ข้อ 7 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในแต่ละปัจจัย

4.1 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการทดสอบดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Correlations		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ	Pearson Correlation	.746
	Sig. (2-tailed)	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
เท่ากับ .746 ($p < .001$)

4.2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) กับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู ผลการทดสอบดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Correlations		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยค้ำจุน	Pearson Correlation	.797
	Sig. (2-tailed)	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่าปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์
สันเท่ากับ .797 ($p < .001$)

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่กำลังปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2554 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.207 -0.769 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.960 โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิคเคิร์ต (Likert) จำนวน 62 ข้อ การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเองซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาทั้งหมด 108 ฉบับ และนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของครู จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับรายได้ และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสถิติพื้นฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในแต่ละด้านและโดยรวม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากนั้นทำการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบ Independent Samples t - test และจำแนกตามสถานภาพ ระดับรายได้ และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F- test นำมาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีการ Scheffe การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการวัดค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 82.4 และเพศชาย ร้อยละ 17.6 มีสถานภาพอยู่กับคู่สมรสมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 43.5 และหม้าย/หย่า/ แยก ร้อยละ 8.3 เมื่อพิจารณาระดับรายได้พบว่าส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่ 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาคือ 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 28.7 ระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 8.3 และมากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละน้อยที่สุดคือ 7.4 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 และ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.9

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรีพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งในปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งในปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) การได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนในปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) นโยบายและการบริหารงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และ 5) รายได้ตอบแทน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า ครูที่มีสถานภาพ โสดและสถานภาพอยู่กับคู่สมรส มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า ครูที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า ครูที่มีระดับรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่มีระดับรายได้ 10,000 - 15,000 บาท และแตกต่างจากครูที่มีระดับรายได้ มากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีระดับรายได้ 10,000 - 15,000 บาท และสูงกว่าครูที่มีระดับรายได้ มากกว่า 20,000 บาท

6. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

7. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ .746

8. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ .797

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งโดยรวมและรายด้าน อันสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมายและแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี คือการมุ่งพัฒนาบุคลากรทางการสอนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความสุขในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการดูแลเอาใจใส่บุคลากรในด้านต่าง ๆ และผู้บริหารของโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี ให้ความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การบำรุงรักษา การให้โอกาสพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนถึง ความดีความชอบและในเรื่องของการบำรุงรักษาบุคลากร จะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น จงรักภักดีและเลื่อมใสศรัทธาในหน่วยงาน อันซึ่งจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศชายกับเพศหญิงได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนคล้าย ๆ กัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญ ให้โอกาสครูโรงเรียนมารี

วิทยากบินทร์บุรี ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นชาย หรือหญิง ต่างได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน มีอิสระในการสร้างสรรค์งานตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถและความเหมาะสม หรือส่งเสริมครูทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สนับสนุนให้ครูทุกคนไม่ว่าเป็นเพศหญิง หรือชาย ร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานตลอดจนช่วยเหลือดูแลให้ความสนิทสนมใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จำแนกตามเพศ จึงไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูที่มีสถานภาพโสดมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีสถานภาพอยู่กับคู่สมรส ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุไลมาน (Sulaiman, 2008 : Abstract) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลของสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีสถานภาพอยู่กับคู่สมรส มีภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัวมากกว่า มีการทุ่มเทในการดูแลครอบครัวมากกว่า ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่มีสถานภาพโสด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูที่มีอายุน้อย เป็นผู้มีความกระฉับกระเฉงและเป็นช่วงเก็บเกี่ยวประสบการณ์ เรียนรู้การทำงานจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

4. ผลจากการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า ครูที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ยุพินทร โชติสุข (2548 : 57-68) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า รายได้ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่เป็นที่น่าสนใจว่าครูที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีระดับรายได้ 10,000 - 15,000 บาท และสูงกว่าครูที่มีระดับรายได้ มากกว่า 20,000 บาท ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยอื่น ๆ นัก ทั้งนี้ผู้

ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเพราะครูที่มีระดับรายได้ต่ำกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความทุ่มเทเพื่อให้เกิดผลงานมากกว่าซึ่งเป็นผลเกี่ยวเนื่องถึงการพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือการมีรายได้ที่สูงขึ้น ส่วนครูที่มีระดับรายได้ที่สูงกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เนื่องจากมีอัตราขึ้นเงินเดือนใกล้เคียงขั้นสูงสุดของครูในโรงเรียนมารีวิทยาการบินบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ดังนั้นการทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีเงินเดือนสูงขึ้นจึงมีผลน้อยกว่า

5. ผลจากการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุดา ดันขุน (2545 : 32) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ผู้ที่มีประสบการณ์มากน้อยต่างกันก็อาจมีทักษะ ความสามารถต่างกัน ทำให้ปฏิบัติงานได้แตกต่างกัน และ ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 86) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

6. จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเมื่อพิจารณาใน 5 องค์ประกอบย่อยในปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ 5) ความสำเร็จในการทำงาน ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

6.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก คือ ลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคลีเมนต์ (Clements, 1983 : 2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมนซาจูเซท ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน สอดคล้องกับเดอเรียนต้า (Dereienda, 1988 : 1267-A) ได้ศึกษาวิจัย พบว่าความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สิ่งที่ทำให้เกิดความพึง

พอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

6.2 การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 58 อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า การให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างไร บุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้ การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ และอุบล ภัศระ (2535 : 70-80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ เช่น สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70), ธรารวรรณ พลหาญ (2543 : 8), บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4), ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 8), กล้า ทองขาว (2523 : 52-55), สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) และ เลสเตอร์ (Lester, 1987 : 232-233) เป็นต้น

6.3 ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อุบล ภัศระ (2535 : 77-80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้ และสอดคล้องกับ สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติ ตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ เช่น ธรารวรรณ พลหาญ (2543 : 8-9) (อังคณา โกสิยัสวัสดิ์, 2534 : 35-36) เป็นต้น

6.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 59 อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต หรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่ง

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ เช่น ทิพมาศ แก้วchim (2542 : 8), บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4), ฐราวรรณ พลหาญ (2543 : 8), กล้า ทองขาว (2523 : 52-55), อุบล ภัศระ (2535 : 77-80), สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70), ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99-100) และเลสเตอร์ (Lester, 1987 : 232-233) เป็นต้น

6.5 ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ทิพมาศ แก้วchim (2542 : 8) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย สอดคล้องกับ ฐราวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและ ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

7. จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเมื่อพิจารณาใน 5 องค์ประกอบย่อยในปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) รายได้ตอบแทน ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

7.1 นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิกเกิล (Fried Lander and Pickle, 1968, p.195) และงานวิจัยของ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) และ โชติ เกิดบัณฑิต, (2539 : 19 อ้างอิงจาก Negro, 1969)

7.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 105) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู งานวิจัยของ ทิพสุดา ติลาศิริคุณ (2545 : 65) เรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสัมพันธ์ พบว่าสัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือ การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

มานานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะความเคารพซึ่งกันและกันในสำนักงาน ขอมปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาแต่พอสมควร เกิดความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานซึ่งทำให้งานในหน้าที่มีประสิทธิภาพเป็นไปด้วยดี นอกจากนี้ ไดเลแมน และคนอื่นๆ (Dieleman; et al., 2003 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือ ความประทับใจในการทำงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

7.3 ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรนซ์ (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์, 2534 : 28; อ้างอิงจาก French, 1964) ที่ให้ความเห็นว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ความมั่นคงในอาชีพ เป็นปัจจัยบุคคลนั้นให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

7.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน องค์กรใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคล องค์กรจึงสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาสซี่ (Bassy, 2002 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจ การสำรวจการทำงานและการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน คือปัจจัยที่สำคัญของแรงจูงใจของพนักงาน และงานวิจัยของ ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 : 66) ที่พบว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ สิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งสถานที่ทำงาน และความพร้อมในการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และงานวิจัยและแนวคิดของบุคคลอื่นๆ เช่น นพคุณ ชอบดี (2548 : 89-90), คูเปอร์ (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์, 2534 : 27 อ้างอิงจาก Cooper, 1958), แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปุรินทร์, 2536 : 39; อ้างอิงจาก Applewhite, 1965)

7.5 รายได้ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เซเลนิก (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์, 2534 : 28; อ้างอิงจาก Zeleznik, 1958) และ สมพงษ์ เกษม (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547 : 24; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษม, 2517 : 75-76) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือ เงินเดือนค่าจ้าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งในปัจจัยจูงใจ(Motivator Factor) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) การได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนในปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) นโยบายและการบริหารงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และ 5) รายได้ตอบแทน ซึ่งทั้งในปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) นั้นมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่า ครูที่มีสถานภาพโสดมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีสถานภาพอยู่กับคู่สมรส เมื่อเปรียบเทียบตามระดับรายได้ พบว่า ครูที่มีระดับรายได้ต่ำ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีระดับรายได้สูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งในปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งผู้บริหารควรดูแลในเรื่องการสนับสนุน ให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง มอบหมายงานหรือตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการส่งเสริมพัฒนาการเข้าฝึกอบรม เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ ให้เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วมประชุมสัมมนากับโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนในปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านรายได้ตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารควรดูแลในเรื่องได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน หรือลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับครู โดยการจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้เช่น จัดหาบ้านพักครู หรือโครงการอาหารกลางวัน เป็นต้น ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม และได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และ ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ข้าราชการครู พยาบาล พนักงานบริษัท เป็นต้น

2.2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต เจตคติ สุขภาพจิต ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นที่สอน การมีตำแหน่งงานพิเศษ

2.3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของบุคคลอื่น เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมกเกรเกอร์ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ และทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์