

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามอายุ

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 7 การศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส อายุ และขนาดของโรงเรียน

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	136	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	77	56.62
1.2 หญิง	59	43.38
2. สถานภาพการสมรส		
2.1 โสด	57	41.91
2.2 สมรส	79	58.09
3. อายุ		
3.1 ต่ำกว่า 30 ปี	49	36.03
3.2 30 ปีขึ้นไป	87	63.97
4. ขนาดของโรงเรียน		
4.1 ขนาดเล็ก	36	26.47
4.2 ขนาดกลาง	72	52.94
4.3 ขนาดใหญ่	28	20.59

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน เมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.62 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.91 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.03 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่มาจากโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.47

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1	ด้านความสำเร็จของงาน	3.99	0.54	มาก	3
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.91	0.62	มาก	9
3	ด้านลักษณะของงาน	3.91	0.63	มาก	7
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.71	มาก	5
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.99	0.73	มาก	4
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.07	0.72	มาก	2
7	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.89	0.69	มาก	10
8	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.91	0.66	มาก	8
9	ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล)	4.20	0.60	มาก	1
10	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล /สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.95	0.69	มาก	6
รวม		3.98	0.54	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้าน สภาพการทำงาน
(เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร
($\bar{X} = 4.07$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$)

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังตาราง 5 ถึง ตาราง 14 ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1	ด้านความสำเร็จของงาน ช่วงเวลาที่ผ่านมามีความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จ กับงานที่ได้รับมอบหมาย.....	3.97	0.82	มาก	3
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างรวดเร็วเป็นที่พอใจ.....	4.04	0.66	มาก	2
3	ท่านมีความพอใจกับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบัน.....	4.15	0.70	มาก	1
4	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไข ปัญหาได้.....	3.96	0.82	มาก	4
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด.....	3.83	0.80	มาก	5
	รวม	3.99	0.54	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ท่านมีความพอใจกับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 4.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด ($\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการยอมรับนับถือ					
6	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	3.99	0.80	มาก	2
7	ผลงานและความคิดของท่านทำให้ท่านได้รับการยอมรับ	3.77	0.79	มาก	5
8	เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.84	0.76	มาก	4
9	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน	4.03	0.92	มาก	1
10	ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน	3.93	0.86	มาก	3
รวม		3.91	0.62	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 9 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ข้อ 6 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ผลงานและความคิดของท่านทำให้ท่านได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.77$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านลักษณะของงาน					
11	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำท่าย	3.86	0.81	มาก	3
12	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ	3.79	0.81	มาก	5
13	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.81	0.95	มาก	4
14	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.09	0.76	มาก	1
15	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	4.01	0.76	มาก	2
รวม		3.91	0.63	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 14 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ ข้อ 15 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 12 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านความรับผิดชอบ					
16	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำหาย	4.12	0.84	มาก	1
17	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ	4.02	0.82	มาก	2
18	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	0.85	มาก	3
19	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.88	0.85	มาก	4
20	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.82	0.83	มาก	5
รวม		3.97	0.71	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 16 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำหาย ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ข้อ 17 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 20 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
21	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา เกี่ยวกับงานในหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.82	มาก	1
22	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคน ลาศึกษาต่อได้	3.84	0.88	มาก	5
23	ท่านได้รับประสบการณ์และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.98	0.83	มาก	3
24	ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับ ตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน	4.04	0.82	มาก	2
25	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏ จากผลงานในหน้าที่	3.97	0.86	มาก	4
	รวม	3.99	0.73	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 21 ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ข้อ 24 ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 22 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนลาศึกษาต่อได้ ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
	ด้านนโยบายและการบริหาร				
26	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง	4.05	0.88	มาก	4
27	ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.10	0.86	มาก	1
28	ท่านได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.09	0.84	มาก	2
29	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน	4.06	0.78	มาก	3
30	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน	4.04	0.77	มาก	5
	รวม	4.07	0.72	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 27 ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ข้อ 28 ท่านได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 30 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
31	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.02	0.78	มาก	1
32	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่	3.78	0.87	มาก	5
33	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.86	0.80	มาก	3
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.97	0.77	มาก	2
35	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.84	0.82	มาก	4
	รวม	3.89	0.69	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 31 ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ข้อ 34 ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 32 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่ ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
36	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่านอย่างจริงใจ	3.85	0.84	มาก	3
37	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.86	0.83	มาก	2
38	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.85	0.87	มาก	4
39	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างจะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.84	0.85	มาก	5
40	ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้	4.17	0.79	มาก	1
	รวม	3.91	0.66	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 40 ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ข้อ 37 ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 39 เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างจะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
	ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล)				
41	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.12	0.75	มาก	4
42	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.26	0.72	มาก	2
43	ท่านได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	4.21	0.75	มาก	3
44	รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่ศักยภาพ	4.28	0.72	มาก	1
45	เงินเดือนของท่านมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม	4.11	0.79	มาก	5
	รวม	4.20	0.60	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 44 รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่ศักยภาพ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ข้อ 42 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 45 เงินเดือนของท่านมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
46	โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้	3.98	0.83	มาก	1
47	โรงเรียนของท่านมีการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.96	0.82	มาก	3
48	โรงเรียนของท่านนำกฎ ระเบียบ และระบบมาใช้เพื่อช่วยส่งเสริมความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของท่าน	3.95	0.81	มาก	4
49	ท่านมีความรู้สึกลอยล้าในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.92	0.78	มาก	5
50	ท่านมีเวลาพักผ่อน และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.96	0.76	มาก	2
	รวม	3.95	0.69	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 46 โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ข้อ 50 ท่านมีเวลาพักผ่อน และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{X} = 3.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 49 ท่านมีความรู้สึกลอยล้าในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามเพศ

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามเพศ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.01	0.51	3.96	0.58	0.541
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.92	0.57	3.89	0.67	0.310
3	ด้านลักษณะของงาน	3.93	0.62	3.89	0.63	0.407
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.69	4.00	0.74	0.492
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.99	0.67	3.98	0.80	0.147
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.15	0.65	3.97	0.79	1.455
7	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.93	0.61	3.84	0.79	0.753
8	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.90	0.54	3.92	0.80	0.150
9	ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล)	4.18	0.56	4.21	0.65	0.281
10	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	4.00	0.60	3.89	0.80	0.893
	รวม	4.00	0.46	3.96	0.62	0.436

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังตาราง 16 ถึง
ตาราง 25 ดังนี้

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ โดยรวม
และเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1	ด้านความสำเร็จของงาน ช่วงเวลาที่ผ่านมามีความรู้ดีกว่าประสบความสำเร็จ กับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.99	0.85	3.95	0.78	0.27
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างรวดเร็วเป็นที่พอใจ	4.13	0.62	3.92	0.70	1.90
3	ท่านมีความพอใจกับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน	4.14	0.66	4.17	0.75	0.22
4	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไข ปัญหาได้	3.95	0.79	3.98	0.86	0.25
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด	3.86	0.74	3.80	0.89	0.43
	รวม	4.01	0.51	3.96	0.58	0.541

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ โดยรวมและ
เป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
6	ด้านการยอมรับนับถือ ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับและยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชา	4.05	0.74	3.90	0.87	1.114
7	ผลงานและความคิดของท่านทำให้ท่านได้รับ การยอมรับ	3.83	0.73	3.69	0.86	0.999
8	เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่	3.81	0.78	3.88	0.75	0.576
9	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุน ในการปฏิบัติงานของท่าน	4.01	0.91	4.05	0.94	0.237
10	ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จ ในหน่วยงานของท่าน	3.92	0.87	3.93	0.85	0.068
	รวม	3.92	0.57	3.89	0.67	0.310

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและ
เป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
	ด้านลักษณะของงาน					
11	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำหาย	3.92	0.79	3.78	0.83	1.018
12	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ	3.83	0.85	3.75	0.76	0.609
13	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาส ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.87	0.91	3.73	1.00	0.862
14	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.03	0.73	4.17	0.79	1.100
15	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตครอบครัว	4.01	0.72	4.02	0.82	0.030
	รวม	3.93	0.62	3.89	0.63	0.407

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ โดยรวมและ
เป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
16	ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการ ทำงานได้อย่างอิสระ	4.08	0.86	4.17	0.81	0.632
17	ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.99	0.80	4.07	0.85	0.563
18	ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.97	0.83	4.03	0.89	0.405
19	ภาระงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.91	0.78	3.85	0.94	0.406
20	ท่านได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในงาน ที่รับผิดชอบ	3.77	0.79	3.90	0.89	0.915
	รวม	3.94	0.69	4.00	0.74	0.492

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
จำแนกตามเพศ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
21	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา เกี่ยวกับงานในหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.82	4.15	0.83	0.617
22	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนลาศึกษาต่อ ได้	3.86	0.79	3.81	0.99	0.277
23	ท่านได้รับประสบการณ์และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.96	0.79	4.00	0.89	0.270
24	ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับ ตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน	4.09	0.78	3.98	0.88	0.755
25	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏ จากผลงานในหน้าที่	4.00	0.81	3.93	0.93	0.454
	รวม	3.99	0.67	3.98	0.80	0.147

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ
โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		T
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
26	ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงาน ล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง	4.16	0.83	3.92	0.93	1.588
27	ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.18	0.81	4.00	0.93	1.220
28	ท่านได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและ นโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.17	0.77	3.98	0.92	1.283
29	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนด นโยบายของหน่วยงาน	4.09	0.76	4.02	0.80	0.549
30	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นใน หน่วยงาน	4.13	0.68	3.92	0.88	1.613
	รวม	4.15	0.65	3.97	0.79	1.455

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ
โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		T
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
31	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.10	0.72	3.92	0.86	1.396
32	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่	3.86	0.77	3.68	0.97	1.161
33	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.89	0.72	3.81	0.90	0.566
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.99	0.73	3.95	0.82	0.283
35	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.83	0.73	3.85	0.93	0.115
	รวม	3.93	0.61	3.84	0.79	0.753

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จำแนกตามเพศ
โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		T
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
36	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเอง กับท่านอย่างจริงใจ	3.83	0.77	3.86	0.94	0.227
37	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี	3.87	0.73	3.85	0.94	0.153
38	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุน ซึ่งกันและกัน	3.78	0.75	3.93	1.00	0.982
39	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต่างจะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.87	0.71	3.80	1.00	0.480
40	ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหา ในการทำงานได้	4.17	0.70	4.17	0.89	0.005
	รวม	3.90	0.54	3.92	0.80	0.150

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล)
จำแนกตามเพศ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		T
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
41	ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล)					
	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.12	0.71	4.12	0.81	0.014
43	ท่านได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	4.21	0.73	4.22	0.79	0.096
44	รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่อัตรา	4.22	0.72	4.36	0.71	1.090
45	เงินเดือนของท่านมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม	4.13	0.71	4.08	0.88	0.331
	รวม	4.18	0.56	4.21	0.65	0.218

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
46	โรงเรียนของท่านมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้	4.01	0.75	3.93	0.93	0.546
47	โรงเรียนของท่านมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.99	0.77	3.93	0.89	0.385
48	โรงเรียนของท่านนำกฎ ระเบียบ และระบบมาใช้เพื่อช่วยส่งเสริมความสะอาดสบายในการปฏิบัติงานของท่าน	4.01	0.72	3.86	0.92	1.026
49	ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.97	0.67	3.85	0.91	0.901
50	ท่านมีเวลาพักผ่อน และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.03	0.65	3.88	0.89	1.051
	รวม	4.00	0.60	3.89	0.80	0.893

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตาม สถานภาพการสมรส

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตาม สถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1	ด้านความสำเร็จของงาน	3.93	0.48	4.03	0.57	1.101
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.85	0.50	3.95	0.69	0.973
3	ด้านลักษณะของงาน	3.85	0.55	3.96	0.68	1.069
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.89	0.63	4.03	0.76	1.138
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.87	0.63	4.07	0.79	1.602
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.98	0.64	4.13	0.76	1.314
7	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.77	0.60	3.98	0.75	1.767
8	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.86	0.60	3.95	0.71	0.853
9	ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล)	4.20	0.49	4.19	0.67	0.051
10	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล /สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.92	0.57	3.98	0.77	0.473
	รวม	3.91	0.43	4.03	0.60	1.318

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรส โสดและสมรส
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังตาราง 27 ถึง
ตาราง 36 ดังนี้

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1	ด้านความสำเร็จของงาน ช่วงเวลาที่ผ่านมามีความรู้ดีกว่าประสบความสำเร็จ กับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.88	0.78	4.04	0.84	1.135
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ อย่างรวดเร็วเป็นที่พอใจ	3.98	0.61	4.08	0.69	0.814
3	ท่านมีความพอใจกับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.07	0.65	4.22	0.73	1.220
4	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไข ปัญหาได้	3.96	0.71	3.96	0.90	0.021
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด	3.77	0.76	3.87	0.84	0.726
	รวม	3.93	0.48	4.03	0.57	1.101

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรส โสดและสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามสถานภาพ
การสมรส โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
	ด้านลักษณะของงาน					
11	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำท่าย	3.77	0.76	3.92	0.84	1.083
12	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ	3.75	0.85	3.82	0.78	0.485
13	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.68	0.91	3.90	0.97	1.307
14	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.05	0.72	4.11	0.78	0.466
15	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตครอบครัว	3.96	0.71	4.05	0.80	0.648
	รวม	3.85	0.55	3.96	0.68	1.069

จากตาราง 29 พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรส โสดและสมรส
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานภาพการสมรส
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
16	ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการ ทำงาน ได้อย่างอิสระ	4.05	0.77	4.16	0.88	0.770
17	ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.89	0.80	4.11	0.83	1.545
18	ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.93	0.86	4.05	0.85	0.815
19	ภาระงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.84	0.73	3.91	0.94	0.466
20	ท่านได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชา ในงานที่รับผิดชอบ	3.72	0.77	3.90	0.87	1.241
	รวม	3.89	0.63	4.03	0.76	1.138

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรส โสดและสมรส
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
21	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา เกี่ยวกับงานในหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.74	4.19	0.86	1.499
22	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนลาศึกษาต่อ ได้	3.67	0.89	3.96	0.85	1.952
23	ท่านได้รับประสบการณ์และความชำนาญในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.86	0.77	4.06	0.87	1.418
24	ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับ ตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน	3.93	0.75	4.13	0.87	1.410
25	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏ จากผลงานในหน้าที่	3.93	0.78	4.00	0.92	0.468
	รวม	3.87	0.63	4.07	0.79	1.602

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรส โสดและสมรส
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามสถานภาพ
การสมรส โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
26	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง	4.00	0.87	4.09	0.89	0.578
27	ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.04	0.82	4.15	0.89	0.788
28	ท่านได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.05	0.81	4.11	0.86	0.419
29	ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน	3.91	0.71	4.16	0.81	1.886
30	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน	3.88	0.73	4.15	0.79	2.068
	รวม	3.98	0.64	4.13	0.76	1.314

จากตาราง 32 พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรส โสดและสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันข้อ 30 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม
สถานภาพการสมรส โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
31	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานของท่าน	3.89	0.75	4.11	0.80	1.619
32	ท่านมีความรู้สึกรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านกำลังดำรงอยู่	3.67	0.85	3.86	0.87	1.292
33	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลพิจารณา ความคิดความชอบอย่างยุติธรรม	3.75	0.72	3.94	0.85	1.336
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างเท่าเทียมกัน	3.82	0.71	4.08	0.80	1.899
35	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและ เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.72	0.77	3.92	0.84	1.445
	รวม	3.77	0.60	3.98	0.75	1.767

จากตาราง 33 พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรส โสดและสมรส
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพ
การสมรส โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
36	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเอง กับท่านอย่างจริงจัง	3.75	0.79	3.91	0.88	1.073
37	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี	3.81	0.77	3.90	0.87	0.637
38	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุน ซึ่งกันและกัน	3.86	0.81	3.84	0.91	0.160
39	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต่างจะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.84	0.75	3.84	0.91	0.047
40	ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหา ในการทำงานได้	4.02	0.77	4.28	0.78	1.933
	รวม	3.86	0.60	3.95	0.71	0.853

จากตาราง 34 พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรส โสดและสมรส
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
41	ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.12	0.63	4.11	0.83	0.071
42	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.28	0.68	4.25	0.76	0.219
43	ท่านได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	4.21	0.67	4.22	0.81	0.035
44	รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่สภาพ	4.28	0.70	4.28	0.73	0.018
45	เงินเดือนของท่านมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม	4.11	0.75	4.11	0.82	0.063
	รวม	4.20	0.49	4.19	0.67	0.051

จากตาราง 35 พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรส โสดและสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อม ในการทำงาน					
46	โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้	3.93	0.78	4.01	0.87	0.071
47	โรงเรียนของท่านมีการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการ ทำงาน	3.93	0.80	3.99	0.84	0.219
48	โรงเรียนของท่านนำกฎ ระเบียบ และระบบมาใช้ เพื่อช่วยส่งเสริมความสะดวกสบายในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.89	0.70	3.99	0.88	0.035
49	ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในการปฏิบัติงาน	3.91	0.69	3.92	0.84	0.018
50	ท่านมีเวลาพักผ่อน และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.95	0.72	3.97	0.80	0.063
	รวม	3.92	0.57	3.98	0.77	0.473

จากตาราง 36 พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรส โสดและสมรส
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล /
สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ไม่แตกต่างกัน
เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามอายุ

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.03	0.52	3.97	0.55	0.676
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.90	0.59	3.91	0.63	0.117
3	ด้านลักษณะของงาน	3.87	0.61	3.94	0.64	0.554
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.70	3.97	0.72	0.079
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.07	0.66	3.94	0.76	0.943
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.11	0.61	4.05	0.77	0.469
7	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.88	0.61	3.90	0.74	0.114
8	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.92	0.61	3.91	0.70	0.087
9	ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล)	4.19	0.56	4.20	0.62	0.076
10	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล /สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	4.04	0.66	3.90	0.71	1.145
	รวม	4.00	0.48	3.97	0.57	0.324

จากตาราง 37 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังตาราง 38 ถึง
ตาราง 47 ดังนี้

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ โดยรวม
และเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1	ด้านความสำเร็จของงาน ช่วงเวลาที่ผ่านมามีความรู้ดีกว่าประสบความสำเร็จ กับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.06	0.63	3.92	0.91	0.972
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างรวดเร็วเป็นที่พอใจ	4.06	0.63	4.02	0.68	0.323
3	ท่านมีความพอใจกับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน	4.22	0.65	4.11	0.72	0.878
4	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไข ปัญหาได้	3.96	0.76	3.97	0.86	0.043
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด	3.86	0.87	3.82	0.77	0.285
	รวม	4.03	0.52	3.97	0.55	0.676

จากตาราง 38 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ โดยรวมและ
เป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
6	ด้านการยอมรับนับถือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชา	4.06	0.75	3.94	0.83	0.832
7	ผลงานและความคิดของท่านทำให้ท่านได้รับ การยอมรับ	3.69	0.82	3.82	0.77	0.867
8	เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่	3.96	0.82	3.77	0.73	1.394
9	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุน ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.94	0.90	4.08	0.93	0.863
10	ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จ ในหน่วยงานของท่าน	3.86	0.84	3.97	0.87	0.706
	รวม	3.90	0.59	3.91	0.63	0.117

จากตาราง 39 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมและ
เป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
	ด้านลักษณะของงาน					
11	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำหาย	3.84	0.72	3.87	0.86	0.254
12	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ	3.73	0.91	3.83	0.75	0.642
13	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาส ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.65	1.01	3.90	0.90	1.446
14	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.14	0.71	4.06	0.78	0.632
15	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตครอบครัว	4.00	0.71	4.02	0.79	0.169
	รวม	3.87	0.61	3.94	0.64	0.554

จากตาราง 40 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ โดยรวมและ
เป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
16	ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ ในการทำงานได้อย่างอิสระ	4.02	0.92	4.17	0.78	1.019
17	ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	4.02	0.80	4.02	0.84	0.018
18	ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.98	0.90	4.01	0.83	0.209
19	ภาระงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.96	0.82	3.84	0.87	0.788
20	ท่านได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในงาน ที่รับผิดชอบ	3.90	0.87	3.78	0.81	0.780
	รวม	3.98	0.70	3.97	0.72	0.079

จากตาราง 41 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
จำแนกตามอายุ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
21	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา เกี่ยวกับงานในหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.74	4.08	0.87	0.425
22	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนลา ศึกษาต่อได้	3.96	0.87	3.77	0.89	1.205
23	ท่านได้รับประสบการณ์และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.12	0.73	3.90	0.88	1.532
24	ตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับ ตำแหน่งอื่นในหน่วยงาน	4.04	0.74	4.05	0.88	0.035
25	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏ จากผลงานในหน้าที่	4.06	0.75	3.92	0.92	0.922
	รวม	4.07	0.66	3.94	0.76	0.943

จากตาราง 42 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ
โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
26	ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนการปฏิบัติงาน ล่วงหน้าไว้ก่อนทุกครั้ง	3.96	0.76	4.06	0.80	0.701
27	ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.78	0.74	3.78	0.93	0.039
28	ท่านได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและ นโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.88	0.73	3.85	0.84	0.169
29	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนด นโยบายของหน่วยงาน	4.00	0.71	3.95	0.81	0.334
30	ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นใน หน่วยงาน	3.82	0.73	3.85	0.87	0.233
	รวม	4.11	0.61	4.05	0.77	0.469

จากตาราง 43 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ
โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
31	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.10	0.80	4.02	0.93	0.701
32	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านกำลังดำรงอยู่	4.12	0.78	4.09	0.91	0.039
33	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลพิจารณา ความคิดความชอบอย่างยุติธรรม	4.14	0.68	4.06	0.92	0.169
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างเท่าเทียมกัน	4.12	0.70	4.02	0.82	0.334
35	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและ เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.04	0.76	4.03	0.78	0.233
	รวม	3.88	0.61	3.90	0.74	0.114

จากตาราง 44 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับ
ผู้บังคับบัญชา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จำแนกตามอายุ
โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
36	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเอง กับท่านอย่างจริงใจ	3.84	0.75	3.85	0.90	0.092
37	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี	3.86	0.74	3.86	0.88	0.033
38	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุน ซึ่งกันและกัน	3.92	0.79	3.80	0.91	0.732
39	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต่างจะพยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.90	0.80	3.80	0.87	0.617
40	ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหา ในการทำงานได้	4.08	0.81	4.22	0.77	0.976
	รวม	3.92	0.61	3.91	0.70	0.087

จากตาราง 45 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล)
จำแนกตามอายุ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
41	ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.08	0.70	4.14	0.78	0.418
42	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.27	0.70	4.26	0.74	0.007
43	ท่านได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	4.20	0.74	4.22	0.77	0.106
44	รายได้ที่ท่านได้รับทำให้ท่านและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่อัธภาพ	4.41	0.67	4.21	0.73	1.581
45	เงินเดือนของท่านมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม	4.00	0.74	4.17	0.81	1.231
	รวม	4.19	0.56	4.20	0.62	0.076

จากตาราง 46 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมและ เป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อม ในการทำงาน					
46	โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้	4.08	0.79	3.92	0.85	1.095
47	โรงเรียนของท่านมีการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อ การทำงาน	4.02	0.80	3.93	0.83	1.360
48	โรงเรียนของท่านนำกฎ ระเบียบ และระบบมาใช้ เพื่อช่วยส่งเสริมความสะดวกสบายในการ ปฏิบัติงานของท่าน	4.02	0.80	3.91	0.82	0.775
49	ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.69	3.86	0.82	1.195
50	ท่านมีเวลาพักผ่อน และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.08	0.70	3.90	0.79	0.609
	รวม	4.04	0.66	3.90	0.71	1.145

จากตาราง 47 พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
/ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 48 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ข้อความ	SS	DF	MS	F
1. ด้านความสำเร็จของงาน				
ระหว่างกลุ่ม	.517	2	.258	.898
ภายในกลุ่ม	38.273	133	.288	
รวม	38.789	135		
2. ด้านการยอมรับนับถือ				
ระหว่างกลุ่ม	4.135	2	2.068	5.835*
ภายในกลุ่ม	47.130	133	.354	
รวม	51.266	135		
3. ด้านลักษณะของงาน				
ระหว่างกลุ่ม	4.100	2	2.050	5.564*
ภายในกลุ่ม	48.996	133	.368	
รวม	53.096	135		
4. ด้านความรับผิดชอบ				
ระหว่างกลุ่ม	1.677	2	.838	1.683
ภายในกลุ่ม	66.234	133	.498	
รวม	67.910	135		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
การรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2.438	2	1.219	2.343
ภายในกลุ่ม	69.179	133	.520	
รวม	71.616	135		

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อความ	SS	DF	MS	F
6. ด้านนโยบายและการบริหาร				
ระหว่างกลุ่ม	2.354	2	1.177	2.747
ภายในกลุ่ม	56.987	133	.428	
รวม	59.341	135		
7. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา				
ระหว่างกลุ่ม	2.223	2	1.111	2.359
ภายในกลุ่ม	62.664	133	.471	
รวม	64.887	135		
8. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2.354	2	1.177	2.747
ภายในกลุ่ม	56.987	133	.428	
รวม	59.341	135		
9. ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล)				
ระหว่างกลุ่ม	1.459	2	.729	2.074
ภายในกลุ่ม	46.780	133	.352	
รวม	48.239	135		
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	3.968	2	1.984	4.344*
ภายในกลุ่ม	60.749	133	.457	
รวม	64.717	135		
รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	1.903	2	.951	3.417*
ภายในกลุ่ม	37.025	133	.278	
รวม	38.928	135		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างรายด้านของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อเป็นการทดสอบว่า พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันกลุ่มใด ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Test) ปรากฏผลตามตาราง 49 ถึง ตาราง 52 ดังนี้

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.78	4.05	4.06
ขนาดเล็ก	3.78	-	0.26*	0.28*
ขนาดกลาง	4.05		-	0.02
ขนาดใหญ่	4.06			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตาราง 50 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ
เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.62	4.00	4.06
ขนาดเล็ก	3.62	-	0.38*	0.44*
ขนาดกลาง	4.00		-	0.06
ขนาดใหญ่	4.06			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมเป็นรายคู่ พบว่า
พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
ขนาดกลาง และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับพนักงานราชการ
ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 51 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านลักษณะของงาน
เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.65	3.96	4.14
ขนาดเล็ก	3.65	-	0.31	0.49*
ขนาดกลาง	3.96		-	0.19
ขนาดใหญ่	4.14			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านลักษณะของงาน โดยรวมเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 52 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.68	4.08	3.98
ขนาดเล็ก	3.68	-	0.41*	0.30
ขนาดกลาง	4.08		-	0.11
ขนาดใหญ่	3.98			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 52 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตาราง 53 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=30)	ร้อยละ
1	ผู้บริหารส่งเสริม และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานดี และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	11	36.67
2	มีการนิเทศ ติดตาม และรายงานผลเป็นลำดับขั้นตอน	10	33.33
3	ควรมีการนำผลมาเพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง จุดอ่อน จุดด้อย	6	20.00
4	การได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถและความถนัด	2	6.67
5	แสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	3.33

จากตาราง 53 พบว่า พนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงาน โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานดี และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ร้อยละ 36.67) และรองลงมา ได้แก่ มีการนิเทศ ติดตาม และรายงานผลเป็นลำดับขั้นตอน (ร้อยละ 33.33) และควรมีการนำผลมาเพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง จุดอ่อน จุดด้อย (ร้อยละ 20.00) ตามลำดับ

ตาราง 54 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=27)	ร้อยละ
1	ผู้ร่วมงานให้การยอมรับนับถือในการทำงานร่วมกัน ทำให้ทำงานด้วยความสุข	9	33.33
2	ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานรับผิดชอบ	7	25.93
3	มีการยอมรับในการตัดสินใจของคนในกลุ่ม	6	22.22
4	บุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน และควรมีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น	3	11.11
5	การมีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารไม่ก้าวล้ำ	2	7.41

จากตาราง 54 พบว่า พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับนับถือ โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับนับถือในการทำงานร่วมกัน ทำให้ทำงานด้วยความสุข (ร้อยละ 33.33) รองลงมา ได้แก่ ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานรับผิดชอบ (ร้อยละ 25.93) และมีการยอมรับในการตัดสินใจของคนในกลุ่ม (ร้อยละ 22.22) ตามลำดับ

ตาราง 55 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=22)	ร้อยละ
1	งานที่ได้รับโดยส่วนใหญ่จะตรงกับความรู้ความสามารถ ถ้างานใดที่ไม่มีความถนัดก็จะส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานและเรียนรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ	8	36.36
2	ได้ทำงานตรงความสามารถ ความถนัด ความสนใจ จะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี	5	22.73
3	ต้องมีปัจจัยสนับสนุนเพียงพอ มีความตั้งใจ	4	18.18
4	มีอิสระในการทำงาน	2	9.09

จากตาราง 55 พบว่า พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำ โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ งานที่ได้รับโดยส่วนใหญ่จะตรงกับความรู้ความสามารถ ถ้างานใดที่ไม่มีความถนัดก็จะส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานและเรียนรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 36.36) รองลงมา ได้แก่ ตรงความสามารถ ความถนัด ความสนใจ จะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี (ร้อยละ 22.73) และต้องมีปัจจัยสนับสนุนเพียงพอ มีความตั้งใจ (ร้อยละ 18.18) ตามลำดับ

ตาราง 56 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา
แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=22)	ร้อยละ
1	รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเสียสละเวลาเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมามีคุณภาพที่สุด	10	45.45
2	มอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจ หากต้องรับผิดชอบมากเกินไป หลายงาน อาจทำให้งานใดงานหนึ่งไม่บรรลุวัตถุประสงค์	5	22.73
3	การมอบหมายงานจากผู้บริหารโดยตามความสมัครใจ	4	18.18
4	งานที่รับผิดชอบให้พอเพียง ไม่มากไม่น้อยเกินไป	3	13.64

จากตาราง 56 พบว่า พนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสียสละเวลาเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมามีคุณภาพที่สุด (ร้อยละ 45.45) รองลงมา ได้แก่ มอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจ หากต้องรับผิดชอบมากเกินไป หลายงาน อาจทำให้งานใดงานหนึ่งไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (ร้อยละ 22.73) และการมอบหมายงานจากผู้บริหารโดยตามความสมัครใจ (ร้อยละ 18.18) ตามลำดับ

ตาราง 57 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา
แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=27)	ร้อยละ
1	ผู้บริหารสนับสนุนในการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	9	33.33
2	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานบางครั้งยังขาดความยุติธรรม	8	29.63
3	สร้างแรงจูงใจให้มีการศึกษาต่อ ส่งเสริมศึกษาดูงาน เข้าอบรม	5	18.52
4	มีการจัดให้มีผลงานทางวิชาการ	3	11.11
5	ต้องสร้างแรงจูงใจ ขึ้นเงินเดือน มีรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ	2	7.41

จากตาราง 57 พบว่า พนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนในการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 33.33) รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานบางครั้งยังขาดความยุติธรรม (ร้อยละ 29.63) และสร้างแรงจูงใจให้มีการศึกษาต่อ ส่งเสริมศึกษาดูงาน เข้าอบรม (ร้อยละ 18.52) ตามลำดับ

ตาราง 58 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=21)	ร้อยละ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดนโยบายในการบริหาร เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข	9	42.86
2	การกระจายอำนาจ เพื่อลดทอนขั้นตอน สะดวก รวดเร็ว	6	28.57
3	ผู้บริหารสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ให้การเสริมแรงให้กำลังใจ	4	19.05
4	ควรให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย และการบริหาร ควรใช้หลัก SBM การมีส่วนร่วม และควรติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	2	9.52

จากตาราง 58 พบว่า พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดนโยบายในการบริหาร เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข (ร้อยละ 42.86) รองลงมา ได้แก่ การกระจายอำนาจ เพื่อลดทอนขั้นตอน สะดวก รวดเร็ว (ร้อยละ 28.57) และผู้บริหารสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ให้การเสริมแรงให้กำลังใจ (ร้อยละ 19.05) ตามลำดับ

ตาราง 59 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=24)	ร้อยละ
1	ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรมและมีความเป็นกันเอง ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	11	45.83
2	บางครั้งการทำงานกับผู้บริหารใจดีเกินไป ทำให้งานไม่บรรลุ จุดประสงค์ เพราะการทำงานต้องอาศัยอำนาจและบารมีของ ผู้บริหารในการติดตามงาน และการปฏิบัติงาน	5	20.83
3	ควรให้หลักทศพิธราชธรรม 10 ในการปกครองคน	4	16.67
4	ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจตัวพนักงานให้มากกว่านี้	3	12.50
5	ให้คำแนะนำและช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	1	4.17

จากตาราง 59 พบว่า พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสัมพันธภาพกับ
ผู้บังคับบัญชา โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาปกครอง
ด้วยความยุติธรรมและมีความเป็นกันเองก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
(ร้อยละ 45.83) รองลงมาได้แก่ บางครั้งการทำงานกับผู้บริหารใจดีเกินไป ทำให้งานไม่บรรลุ
จุดประสงค์ เพราะการทำงานต้องอาศัยอำนาจและบารมีของผู้บริหารในการติดตามงาน
และการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 20.83) และ ควรให้หลักทศพิธราชธรรม 10 ในการปกครองคน
(ร้อยละ 16.67) ตามลำดับ

ตาราง 60 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=27)	ร้อยละ
1	บุคลากรในโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่แบบที่ แบบน้องส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน	10	37.04
2	จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีการอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยน ประสบการณ์เป็นประจำอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง	7	25.93
3	แนวคิด จุดยืน สภาพสถานะทางสังคมที่คล้ายคลึงกันจะส่งผล ต่อความสัมพันธ์ต่อ บุคลากร	4	14.81
4	ผู้บริหารควรเป็นตัวเชื่อมกับบุคลากร	3	11.11
5	บุคลากรควรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติแก่ เพื่อนร่วมงาน	2	7.41
6	บุคลากรบางคนละทิ้งหน้าที่ของตนเอง	1	3.70

จากตาราง 60 พบว่า พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
ต่อกัน อยู่แบบที่แบบน้องส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน (ร้อยละ 37.04)
รองลงมาได้แก่ จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีการอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นประจำ
อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง (ร้อยละ 25.98) และ แนวคิด จุดยืน สภาพสถานะทางสังคม
ที่คล้ายคลึงกันจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ต่อ บุคลากร (ร้อยละ 14.81) ตามลำดับ

ตาราง 61 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์ก่อกูล)

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=19)	ร้อยละ
1	เงินเดือนต้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและค่าครองชีพ ในปัจจุบัน	7	36.84
2	ให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรได้รับการพิจารณาจาก เกณฑ์การทำงาน มีคณะกรรมการพิจารณา	6	31.58
3	ควรมีการตรวจสอบงาน และพิจารณาให้เหมาะสม ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4	21.05
4	ควรพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ผลงาน โรงเรียน ความสามารถส่วนตัว	2	10.53

จากตาราง 61 พบว่า พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือน
และประโยชน์ก่อกูล) โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ เงินเดือนต้องเหมาะสม
กับการปฏิบัติงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน (ร้อยละ 36.84) รองลงมาได้แก่ ให้มีการเลื่อนขั้น
เงินเดือน ควรได้รับการพิจารณาจากเกณฑ์การทำงาน มีคณะกรรมการพิจารณา (ร้อยละ 31.58)
และ ควรมีการตรวจสอบงาน และพิจารณาให้เหมาะสมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ร้อยละ 21.05)
ตามลำดับ

ตาราง 62 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=18)	ร้อยละ
1	สภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	8	44.44
2	จัดหาสถานที่ที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน	5	27.78
3	เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย	2	11.11
4	ขาดงบประมาณในการส่งเสริมการเรียนการสอน	2	11.11
5	อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน	1	5.56

จากตาราง 62 พบว่า พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 44.44) รองลงมาได้แก่ จัดหาสถานที่ที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 27.78) และเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ร้อยละ 11.11) ตามลำดับ