

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้วิธีการบรรยาย
ประกอบการวาง ซึ่งจะเสนอตามลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ใน
รูปของจำนวนและร้อยละ
- ตอนที่ 2 นำหนักและการกระจายของคะแนนแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง
ในงานและความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์ในรูปของค่าเฉลี่ย
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวแต่ละด้านของ
ผู้ตอบแบบสอบถามกับความพึงพอใจในงาน
- ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง
ในงานกับความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3
วิเคราะห์ในรูปของจำนวน ร้อยละ และความเรียง

ตารางที่ 4 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	125	41.39
หญิง	177	58.61
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 4 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามเพศ ปรากฏผลดังนี้
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือเป็นเพศหญิง 177 คน คิดเป็น
ร้อยละ 58.61 เป็นเพศชาย 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.39

ตารางที่ 5 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระหว่าง 21-30 ปี	133	44.04
ระหว่าง 31-40 ปี	136	45.03
สูงกว่า 41 ปี	33	10.93
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 5 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามอายุ ปรากฏผลดังนี้
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุดเป็นจำนวนถึง
136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.03 รองลงมาอายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 133 คนคิด

เป็นร้อยละ 44.04 และอายุสูงกว่า 41 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 33 คน
คิดเป็นร้อยละ 10.93

ตารางที่ 6 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระหว่าง 1 - 5 ปี	75	24.83
ระหว่าง 6 - 10 ปี	152	50.33
ระหว่าง 11 - 15 ปี	43	14.24
สูงกว่า 16 ปี	32	10.60
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 6 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามอายุราชการ ปรากฏ
ผลดังนี้ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวนมาก
ที่สุดถึง 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.33 รองลงมาอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี
มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 24.83 และอายุราชการสูงกว่า 16 ปี มีจำนวน
น้อยที่สุด มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60

ตารางที่ 7 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	14.24
ปริญญาตรี	251	83.11
ปริญญาโท	8	2.65
รวม	302	100.00



จากตารางที่ 7 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามระดับการศึกษา
ปรากฏผลดังนี้ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน
มากที่สุด มีจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 83.11 รองลงมาวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.24 และวุฒิปริญญาโทมีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน
8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.65

ตารางที่ 8 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามระดับชั้นที่ทำการสอน

ระดับชั้นที่ทำการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	183	60.40
มัธยมศึกษาตอนปลาย	119	39.40
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 8 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามระดับชั้นที่ทำการสอน
ปรากฏผลดังนี้ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 และสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40

ตารางที่ 9 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามการมีงานสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่น

การมีงานสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่น	จำนวน (คน)	
มี	80	26.49
ไม่มี	222	73.51
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 9 ลักษณะส่วนตัวของประชากรแบ่งตามการมีงานสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่น ปรากฏผลดังนี้ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีงานสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่น มีจำนวนถึง 222 คน คิดเป็นร้อยละ 73.51 และมีงานสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่น มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.49

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 นำหนักและการกระจายของคะแนนแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน และคะแนนความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์ในรูปของค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเรียง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

ชนิดของผลลัพธ์หรือผลตอบแทน	\bar{x}	S.D.
1. ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ	2.53	0.87
2. ได้ความภาคภูมิใจในตัวเอง	3.65	0.77
3. ได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง	3.59	0.76
4. ได้รับตำแหน่งการงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น	3.00	0.73
5. ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น	3.58	0.80
6. ได้ทำงานที่ดีกว่าเดิม	2.94	0.75
7. ได้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า	3.35	0.74
8. ได้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น	3.28	0.80
9. ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.61
10. ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	2.89	0.78
11. ได้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.65
รวมเฉลี่ย	3.26	0.34

จากตารางที่ 10 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนที่ 1 ของแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน มีค่าถาม 11 ข้อ ดังจะวิเคราะห์ต่อไป

- ข้อ 1. ใ้เลือกเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสได้
เลือกเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.53
- ข้อ 2. ใ้ความภาคภูมิใจในตัวเอง
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสได้
รับความภาคภูมิใจในตัวเองอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65
- ข้อ 3. ใ้ทัศนคติทักษะและความสามารถของตัวเอง
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสได้
ทัศนคติทักษะและความสามารถของตัวเองอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59
- ข้อ 4. ใ้รับตำแหน่งการงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสได้รับ
ตำแหน่งการงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00
- ข้อ 5. ใ้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสได้
เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้นอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58
- ข้อ 6. ใ้ทำงานที่ดีกว่าเดิม
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสได้
ทำงานที่ดีกว่าเดิม อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.94
- ข้อ 7. ใ้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสได้
รับความสำเร็จของงาน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35
- ข้อ 8. ใ้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสได้
รับอิสระในการทำงานมากขึ้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

- ข้อ 9. ใ้รับการยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสใ้
รับการยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40
- ข้อ 10. ใ้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสใ้รับ
การยกย่องจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.89
- ข้อ 11. ใ้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสใ้
ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63
- จากการวางที่ 10 แสดงว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสใ้รับผลลัพธ์
หรือผลตอบแทนต่อไปนี้ที่อยู่ในเกณฑ์สูง 4 ประการ ตามลำดับดังนี้
- ใ้ได้รับความภาคภูมิใจในตัวเอง ลำดับที่ 1 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65
- ใ้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 2 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63
- ใ้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง ลำดับที่ 3 คะแนนเฉลี่ย
เท่ากับ 3.59
- ใ้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ลำดับที่ 4 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58
- และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ครู-อาจารย์คาดหวังว่าโอกาส
ที่จะใ้รับอยู่ในเกณฑ์น้อยหรือไม่ค่อยมีโอกาสใ้รับ ตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้
- ใ้รับการยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 5 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40
- ใ้ความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า ลำดับที่ 6 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35
- ใ้ริอิสระในการทำงานมากขึ้น ลำดับที่ 7 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28
- ใ้รับตำแหน่งการงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น ลำดับที่ 8 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00
- ใ้ทำงานที่ใ้ดีกว่าเดิม ลำดับที่ 9 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.94
- ใ้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ลำดับที่ 10 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.89
- ใ้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ลำดับที่ 11 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

สรุป ครู-อาจารย์คาดหวังว่าจะมีโอกาสได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน

ชนิดของผลลัพธ์หรือผลตอบแทน	\bar{x}	S.D.
1. ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ	2.81	0.95
2. ได้ความภาคภูมิใจในตัวเอง	3.78	0.76
3. ได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง	3.77	0.78
4. ได้รับตำแหน่งราชการที่มั่นคงยิ่งขึ้น	3.26	0.81
5. ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น	3.75	0.84
6. ได้ทำงานที่ดีกว่าเดิม	3.21	0.82
7. ได้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า	3.64	0.79
8. ได้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น	3.54	0.83
9. ได้รับการยอมรับเชื่องดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.77
10. ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	3.23	0.88
11. ได้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.77
รวมเฉลี่ย	3.48	0.31

จากตารางที่ 11 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนที่ 2 ของแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน มีค่าถามรวม 11 ข้อ ดังจะวิเคราะห์ต่อไป

- ข้อ 1. ใ้เลือกเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำคัญของการใ้เลือกเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.81
- ข้อ 2. ใ้ความภาคภูมิใจในตัวเอง
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำคัญของการใ้ความภาคภูมิใจในตัวเองอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78
- ข้อ 3. ใ้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำคัญของการใ้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเองอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77
- ข้อ 4. ใ้รับตำแหน่งงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำคัญของการใ้รับตำแหน่งงานที่มั่นคงยิ่งขึ้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26
- ข้อ 5. ใ้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำคัญของการใ้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้นอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75
- ข้อ 6. ใ้ทำงานที่ดีกว่าเดิม
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำคัญของการใ้ทำงานที่ดีกว่าเดิมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.21
- ข้อ 7. ใ้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำเร็จของการใ้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่าอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64
- ข้อ 8. ใ้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำคัญของการใ้รับอิสระในการทำงานมากขึ้นอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ข้อ 9. ใ้รับการยอมรับเชื่อดีจากเพื่อนร่วมงาน

เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำคัญของการใ้รับการยอมรับเชื่อดีจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ข้อ 10. ใ้รับการยกย่องจากผู้น้องคัมภีรชา

เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำคัญของการใ้รับการยกย่องจากผู้น้องคัมภีรชาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ข้อ 11. ใ้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน

เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์เห็นว่าความสำคัญของการใ้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

จากตารางที่ 11 แสดงว่าครูอาจารย์เห็นว่าความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่จะใ้รับจากการปฏิบัติงานต่อไปนี้อยู่ในเกณฑ์สูง 7 ประการ ตามลำดับดังนี้

ใ้ความภาคภูมิใจในตัวเอง ลำดับที่ 1 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ใ้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง ลำดับที่ 2 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ใ้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 3 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ใ้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ลำดับที่ 4 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ใ้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า ลำดับที่ 5 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ใ้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 6 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ใ้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น ลำดับที่ 7 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่จะใ้รับจากการปฏิบัติงานซึ่งครู-อาจารย์เห็นว่ามีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์น้อยหรือไม่ค่อยมีความสำคัญ ตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ใ้รับตำแหน่งการงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น ลำดับที่ 8 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ใ้รับการยกย่องจากผู้น้องคัมภีรชา ลำดับที่ 9 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ใ้ทำงานที่คิดว่าเกิน ลำดับที่ 10 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ใ้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ลำดับที่ 11 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

สรุป ครู-อาจารย์เห็นว่าผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่จะไ้รับจากการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปไ้ที่สามารทำให้งานสำเร็จ

ผลสำเร็จของงาน	\bar{x}	S.D.
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.62	0.71
2. นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น	3.68	0.70
3. นักเรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ	3.47	0.68
รวมเฉลี่ย	3.59	0.11

จากตารางที่ 12 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปไ้ที่สามารทำให้งานสำเร็จ หากไ้เตรียมการสอนอย่างดี และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่แล้ว ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนที่ 3 ของแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน มีค่าถามรวม 3 ข้อ ดังจะวิเคราะห์ต่อไปนี้

ข้อ 1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าความเป็นไปไ้ที่จะสามารทำให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ข้อ 2. นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น

เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่า ความเป็นไปไ้ที่จะสามารทำให้ให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้นอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ข้อ 3. นักเรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่าความเป็นไปไค้
จะสามารถทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพอยู่ในเกณฑ์
ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ครู-อาจารย์คาดหวังว่ามีความเป็นไปไค้
สามารถทำให้งานสำเร็จอยู่ในเกณฑ์สูง 2 ประการ ตามลำดับดังนี้

นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น ลำดับที่ 1 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ลำดับที่ 2 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

และผลสำเร็จของงานที่ครู-อาจารย์คาดหวังว่าความสามารถที่จะทำ
สำเร็จอยู่ในเกณฑ์ปานกลางหรือไม่ค่อยแน่ใจว่าจะทำได้สำเร็จหรือไม่ คือ นักเรียน
ประสบความสำเร็จในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

สรุป ครู-อาจารย์คาดหวังว่าความเป็นไปไค้ที่สามารถทำให้งานสำเร็จ หากได้
เตรียมการสอนอย่างดี และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่แล้วอยู่ในเกณฑ์สูง คะแนนเฉลี่ย
เท่ากับ 3.59

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงงใจเนื่องจาก
ความคาดหวังในงาน

แรงงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน	\bar{x}	S.D.
1. ใ้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ	27.35	16.92
2. ใ้ความภาคภูมิใจในตัวเอง	51.48	23.94
3. ใ้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง	50.70	24.03
4. ใ้รับตำแหน่งการงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น	36.50	16.86
5. ใ้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น	50.10	24.34
6. ใ้ทำงานที่ดีกว่าเดิม	35.53	17.15
7. ใ้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า	45.93	21.94
8. ใ้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น	43.66	19.62
9. ใ้รับการยอมรับเชือถือจากเพื่อนร่วมงาน	45.90	19.71
10. ใ้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	36.00	12.83
11. ใ้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	50.97	21.17
รวมเฉลี่ย	43.10	8.09

จากตารางที่ 13 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน ซึ่งมีผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่จะใ้รับจากการปฏิบัติงาน 11 ด้าน ดังจะวิเคราะห์ต่อไปนี้

ข้อ 1. ใ้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงงใจเนื่องจากความคาดหวังว่าจะใ้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.35

- ข้อ 2. ใ้ความภาคภูมิใจในตัวเอง
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังว่าจะใ้ความภาคภูมิใจในตัวเองอยู่ในเกณฑ์มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.48
- ข้อ 3. ใ้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังว่า จะใ้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเองอยู่ในเกณฑ์มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.70
- ข้อ 4. ใ้รับตำแหน่ง การงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังว่าจะใ้รับตำแหน่งการงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.50
- ข้อ 5. ใ้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังว่า จะใ้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น อยู่ในเกณฑ์มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.10
- ข้อ 6. ใ้ทำงานที่ดีกว่าเดิม
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังว่าจะใ้ทำงานที่ดีกว่าเดิมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.53
- ข้อ 7. ใ้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังว่าจะใ้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่าอยู่ในเกณฑ์มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 45.93
- ข้อ 8. ใ้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังว่าจะใ้รับอิสระในการทำงานมากขึ้นอยู่ในเกณฑ์มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.66
- ข้อ 9. ใ้รับการยอมรับเชื่อกิจจากเพื่อนร่วมงาน
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังว่าจะใ้รับการยอมรับเชื่อกิจจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 45.90

ข้อ 10. ใ้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังว่าจะใ้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.00

ข้อ 11. ใ้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน

เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังว่า จะใ้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.97

จากตารางที่ 13 แสดงว่าครู-อาจารย์มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่จะใ้รับจากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาก 7 ประการตามลำดับดังนี้

ใ้ความภาคภูมิใจในตัวเอง ลำดับที่ 1 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 51.48

ใ้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 2 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 50.97

ใ้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง ลำดับที่ 3 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 50.70

ใ้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ลำดับที่ 4 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 50.10

ใ้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า ลำดับที่ 5 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 45.93

ใ้รับการยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 6 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 45.90

ใ้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น ลำดับที่ 7 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 43.66

และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ใ้รับจากการปฏิบัติงานซึ่งทำให้ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ใ้รับตำแหน่งงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น ลำดับที่ 8 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.50

ใ้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ลำดับที่ 9 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.00

ใ้ทำงานที่ดีกว่าเดิม ลำดับที่ 10 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 35.53

ใ้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ลำดับที่ 11 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 27.35

สรุป ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.10

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจ
ในงานเป็นรายข้อ

ความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติอยู่	\bar{x}	S.D.
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เปรียบเสมือนงานอดิเรกสำหรับ ข้าพเจ้า	1.74	0.77
2. งานการสอนมีลักษณะที่น่าสนใจและไม่ทำให้ข้าพเจ้าเบื่อหน่าย	3.73	0.89
* 3. ข้าพเจ้ารู้สึกดีกว่าเพื่อนครูคนอื่นสนใจในงานที่รับผิดชอบมาก กว่าข้าพเจ้า	3.32	0.78
* 4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ไม่เป็นที่น่าพอใจ	3.55	0.98
5. การปฏิบัติการสอนทำให้ข้าพเจ้าเพลิดเพลินมากกว่า การเริ่เวลาว่าง	3.67	0.89
* 6. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายในงานการสอนที่ปฏิบัติอยู่บ่อยครั้ง	3.58	0.91
7. ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจในงานการสอนของข้าพเจ้า	3.72	0.75
* 8. ข้าพเจ้าคงบังคับตนเองขณะไปปฏิบัติงานสอนแทบทุกครั้ง	3.75	0.94
9. ข้าพเจ้าพึงพอใจในงานสอนที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่จนทุกวันนี้	3.80	0.80
* 10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายังมีงานอื่นที่ข้าพเจ้าคิดจะทำซึ่งน่าสนใจ กว่างานที่ปฏิบัติอยู่	3.23	0.98
* 11. ข้าพเจ้าไม่ชอบงานสอนของข้าพเจ้าเลย	4.08	0.75
12. ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขกับงานสอนมากกว่าคนอื่น ๆ	3.19	0.71
13. ข้าพเจ้ากระตือรือร้นในการสอนแทบทุกวัน	3.44	0.82
* 14. การปฏิบัติการสอนแต่ละวันข้าพเจ้ารู้สึกว่างงานนั้นไม่เคยสิ้นสุด	2.21	0.90
15. ข้าพเจ้าชอบงานสอนที่ปฏิบัติอยู่มากกว่าที่เพื่อนร่วมงาน คนอื่น ๆ ชอบ	3.07	0.65
* 16. งานการสอนที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ไม่น่าสนใจเลย	4.01	0.61

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติอยู่	\bar{x}	S.D.
17. ข้าพเจ้ามีความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานสอนอย่างแท้จริง	3.56	0.76
* 18. ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหวังที่ได้เลือกอาชีพครู	3.85	1.04
รวมเฉลี่ย	3.42	0.60

* แสดงเครื่องหมายข้อคำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ 14 แสดงถึงความพึงพอใจในงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นความคึกเห็นแสดงความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ มีข้อคำถามรวม 18 ข้อ ก็จะวิเคราะห์ต่อไปนี้

- ข้อ 1. งานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้เปรียบเสมือนงานอิสระสำหรับข้าพเจ้า
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์มีความรู้สึกเปรียบงานสอน
เหมือนงานอิสระอยู่ในเกณฑ์น้อย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.74
- ข้อ 2. งานการสอนมีลักษณะที่น่าสนใจและไม่ทำให้ข้าพเจ้าเบื่อหน่าย
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกสนใจและไม่เบื่อหน่าย
งานสอนอยู่ในเกณฑ์มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73
- ข้อ 3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเพื่อนครูคนอื่นสนใจในงานที่รับผิดชอบมากกว่าข้าพเจ้า
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกว่ามีความรับผิดชอบในงานสอน
มากกว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.32
- ข้อ 4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ไม่เป็นที่น่าพอใจ
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นที่
น่าพอใจอยู่ในเกณฑ์มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

- ข้อ 5. การปฏิบัติงานสอนทำให้ข้าพเจ้าเพลิดเพลินมากกว่าการใช้เวลาว่าง
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกว่าการสอนทำให้ตนเอง
เพลิดเพลินมากกว่าการใช้เวลาว่างอยู่ในเกณฑ์มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67
- ข้อ 6. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายในงานการสอนที่ปฏิบัติอยู่บ่อยครั้ง
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกว่าไม่เบื่อหน่ายในการสอน
บ่อย ๆ ในเกณฑ์มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58
- ข้อ 7. ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจในงานการสอนของข้าพเจ้ามาก
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกพึงพอใจในงานสอนของตน
เองอยู่ในเกณฑ์มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72
- ข้อ 8. ข้าพเจ้าต้องบังคับตนเองจะไปปฏิบัติการสอนแทบทุกครั้ง
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกว่าไม่ต้องบังคับบังคับตนเอง
เพื่อไปทำการสอนอยู่ในเกณฑ์มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75
- ข้อ 9. ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจในงานสอนที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่จนทุกวันนี้
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกพึงพอใจในงานสอนที่
ปฏิบัติอยู่จนทุกวันนี้อยู่ในเกณฑ์มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80
- ข้อ 10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายังมีงานอื่นที่ข้าพเจ้าคิดจะทำซึ่งน่าสนใจกว่างานที่
ปฏิบัติอยู่
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกว่ายังมีงานอื่นที่คิดจะทำ
และน่าสนใจกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.23
- ข้อ 11. ข้าพเจ้าไม่ชอบงานสอนของข้าพเจ้าเลย
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกว่าชอบงานสอนของตน
อยู่ในเกณฑ์มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08
- ข้อ 12. ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขกับงานสอนมากกว่าคนอื่น ๆ
เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ครู-อาจารย์รู้สึกมีความสุขกับงานสอน
มากกว่าคนอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
และคะแนนกับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในงาน
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เพศชายและเพศหญิง

แหล่งแห่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1	17.55	17.55	0.72
ภายในกลุ่ม	300	16556.14	55.19	
ทั้งหมด	301	16573.69		

ระดับนัยสำคัญ $P < .05$ ($.05 F_{1,300} = 3.84$)

จากตารางที่ 15 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เพศชาย และ เพศหญิง ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมี
นัยสำคัญ .05 จึงกล่าวได้ว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะส่วนตัวต่างเพศ
แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ของการวิจัย

ตารางที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในงาน
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

แหล่งแห่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	67.67	33.84	0.61
ภายในกลุ่ม	299	16606.67	55.54	
ทั้งหมด	301	16674.34	...	

ระดับนัยสำคัญ $P < .05$ ($.05 F_{2,299} = 3.00$)

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี, 31 - 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงกล่าวได้ว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะส่วนทั่วกันอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน 4 กลุ่ม

แหล่งแห่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	18.82	6.27	0.11
ภายในกลุ่ม	298	16509.87	55.40	
ทั้งหมด	301	16528.69	...	

ระดับนัยสำคัญ $p < .05$ ($.05F_{3,298} = 2.60$)

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงกล่าวได้ว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะส่วนตัวตามอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

แหล่งแห่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	184.16	92.08	1.68
ภายในกลุ่ม	299	16344.53	54.66	
ทั้งหมด	301	16528.69	...	

ระดับนัยสำคัญ $p < .05$ ($.05 F_{2,299} = 3.00$)

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท ไม่แตกต่างกันที่ระดับความนัยสำคัญ .05 จึงกล่าวได้ว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ตารางที่ 19 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจ
ในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน
2 กลุ่ม

แหล่งแห่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1	63.74	63.74	1.16
ภายในกลุ่ม	300	16464.69	54.88	
ทั้งหมด	301	16528.69	...	

ระดับนัยสำคัญ $P < .05$ ($.05 F_{1,300} = 3.84$)

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงกล่าวได้ว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะส่วนตัวด้านระดับชั้นที่ทำการสอนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในงาน
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีงานสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่นและครู
ที่ไม่มีงานสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่น

แหล่งแห่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1	11.51	11.51	0.21
ภายในกลุ่ม	300	16517.18	55.06	
ทั้งหมด	301	16528.65	...	

ระดับนัยสำคัญ $p < .05$ ($.05 F_{1,300} = 3.84$)

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีงานสอนพิเศษอื่นกับครูที่ไม่มีงานสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่นไม่
แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงกล่าวได้ว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มี
ลักษณะส่วนตัวคานึงงานสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่นแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน
กับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของแรงจูงใจเนื่องจาก
ความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบของแรงจูงใจ	ความพึงพอใจในงาน
ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน	.31
ความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทน	.13
ความคาดหวังในความเป็นไปได้ที่จะทำให้งานสำเร็จ	.20

ระดับนัยสำคัญ $P < .05$ ($df = 300$, $r = .113$)

จากตารางที่ 21 จะเห็นว่า

1. องค์ประกอบของแรงจูงใจในค่านความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้วยค่าสหสัมพันธ์ .31 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
2. องค์ประกอบของแรงจูงใจในค่านความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้วยค่าสหสัมพันธ์ .13 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
3. องค์ประกอบของแรงจูงใจในค่าน ความคาดหวังในความเป็นไปได้ที่จะทำให้งานสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้วยค่าสหสัมพันธ์ .20 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง
ในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน
แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน	.26

ระดับนัยสำคัญ $P < .05$ ($df = 300$, $r = .113$)

จากตารางที่ 22 จะเห็นว่าค่า r ที่คำนวณได้มากกว่าค่า r จาก
ตาราง แสดงว่าแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก
กับความพึงพอใจในงานด้วยค่าสหสัมพันธ์ .26 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่ง
เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย