

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่



วรรณพร ตาวังค์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ตุลาคม 2558

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่



วรรณพร ตาวังค์

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตุลาคม 2558

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

วรรณพร ตาวงศ์

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.เขมกร ไชยประสิทธิ์)

.....  
(รองศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากุล)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากุล)

.....กรรมการ

(ดร.ศันสนา สิริตาม)

9 ตุลาคม 2558

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ให้ถูกต้องและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล อาจารย์ที่ปรึกษาทั้งด้านการงานและการศึกษา อาจารย์ ดร.เจมกร ไชยประสิทธิ์ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ และดร.ศันสนา สิริตาม กรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ ที่กรุณาเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ พร้อมทั้งแนะนำแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลามอบองค์ความรู้และให้คำแนะนำตลอดการศึกษาที่ผ่านมา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัยและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน ที่สละเวลาตอบแบบสอบถามและให้การสนับสนุนรวมทั้งการตอบคำถามด้วยดีตลอดมา รวมถึงขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ที่ให้อำนาจใจด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา เพื่อน MBA รหัส 56 เจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจ และพี่น้อง ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาและเป็นกำลังใจเป็นอย่างดีมาตลอด

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University วรรณพร ตาวังค์

All rights reserved

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ      บัณฑิตที่สนใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน      นางสาววรรณพร ตาวังค์

ปริญญา      บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา      รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบัณฑิตที่สนใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 144 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท และมีอายุการทำงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป ภูมิลำเนาอยู่ทางภาคเหนือ และส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน

จากผลการศึกษาศึกษาบัณฑิตที่สนใจในการทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่สนใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านลักษณะงานที่ทำเป็นอันดับแรก บัณฑิตย่อยสามอันดับ คือ งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับบัณฑิตที่สนใจให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก บัณฑิตย่อยสามอันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง และหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางาน และปัญหาส่วนตัว เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่สนใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่สนใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำเป็นอันดับแรก บัณฑิตย่อยสามอันดับแรก คือ งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ

งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการทำงานพบว่า ครูและบุคลากรให้ความสนใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก ปัจจัยย่อยสามอันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา

จากผลการศึกษาแนวคิดการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA) พบว่า ปัจจัยย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation) ส่วนใหญ่อยู่ใน Quadrant C : Low Priority มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ รองลงมาพบว่าปัจจัยย่อยอยู่ใน Quadrant B : Keep up good work คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

สำหรับปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) อยู่ใน Quadrant A : Concentrate Here คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยด้านส่วนใหญ่อยู่ใน Quadrant C : Low Priority มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านควบคุมและนิเทศงาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารโรงเรียน รองลงมาพบว่า ปัจจัยย่อยอยู่ใน Quadrant B : Keep up good work คือ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**Independent Study Title** Job Motivating Factors of Teachers and Education Staffs of Regina Coeli College, Chiang Mai Province

**Author** Miss Wannapohn Tawang

**Degree** Master of Business Administration

**Advisor** Assoc. Prof. Orapin Santidhirakul

### **ABSTRACT**

The objective of this independent study was to study job motivating factors of teachers and education staff of Regina Coeli School in Chiang Mai. The samples were 144 teachers and education staff. The data was analyzed using descriptive statistics, namely frequency, percentage and mean.

The results of the study showed that most of the teachers and education staff were female, 41-50 years old, single, with Bachelor's degree. Their monthly income was 15,000 - 25,000 baht. They had been working for 10 years and longer. Most lived in the north of Thailand and were teachers

From the analysis of motivating factors for their work, which consisted of motivating factors and supporting factors, it was found that the teachers and education staff ranked the overall motivating factors at the high level. The factor which was ranked the highest was nature of work, and the first 3 sub-factors were their work made them proud, their work was suitable for their ability, and their work allowed for their creativity. For supporting factors, the factor which was ranked the highest was their relationship towards their supervisor and co-workers, and the first 3 sub-factors were their co-workers gave them advice when they had problem at work, their co-workers were friendly, and their supervisor was willing to give advice about work and private matters. From the study of their satisfaction at work, it was found that the teachers and education staff were satisfied with the overall factors at the high level. The factor which was ranked the

highest was nature of work, and the first 3 sub-factors were their work made them proud, their work was suitable for their knowledge and ability, and their work allowed for their creativity. For supporting factors, the factor which was ranked the highest was their relationship towards their supervisor and co-workers, and the first 3 sub-factors were their co-workers were friendly their co-workers gave them advice when they had problem at work, and their supervisor was well-mannered and well-spoken.

From Importance-Performance Analysis, it was found that most sub-factors (12 sub-factors) of motivating factors were in Quadrant C: Low priority; 10 sub-factors were in Quadrant B: Keep up good work; and 1 sub-factor was in Quadrant D: Possible over kill. No sub-factor was in Quadrant A: Concentrate here.

For the sub-factors of supporting factors, 1 sub-factor, namely their relationship towards their supervisor and co-workers, was in Quadrant A: Concentrate here. Most sub-factors (15 sub-factors) were in Quadrant C: Low priority; 7 sub-factors were in Quadrant B: Keep up good work; and 1 sub-factor was in Quadrant D: Possible over kill.



## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
ABSTRACT	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ณ
<b>บทที่ 1</b> <b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1    หลักการและเหตุผล	1
1.2    วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3    ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	4
1.4    นิยามศัพท์	4
<b>บทที่ 2</b> <b>แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรม</b>	<b>5</b>
2.1    แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.2    ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่	12
2.3    เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
<b>บทที่ 3</b> <b>ระเบียบวิธีการศึกษา</b>	<b>16</b>
3.1    ขอบเขตการศึกษา	16
3.2    วิธีการศึกษา	18
3.3    การวิเคราะห์ข้อมูล	20
3.4    สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล	20

<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการศึกษา</b>	<b>21</b>
	ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่	22
	ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่	26
	ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่	38
	ส่วนที่ 4 ข้อมูลความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปต่อระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่	49
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ</b>	<b>103</b>
	5.1 สรุปผลการศึกษา	103
	5.2 อภิปรายผลการศึกษา	123
	5.3 ข้อค้นพบ	125
	5.4 ข้อเสนอแนะ	127
	<b>เอกสารอ้างอิง</b>	<b>132</b>
	<b>ภาคผนวก</b>	<b>133</b>
	ภาคผนวก ก ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	134
	ภาคผนวก ข หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาและเผยแพร่ผลการศึกษา	138
	<b>ประวัติผู้เขียน</b>	<b>140</b>

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เรยีนาเซลิวิทาลัย จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามเพศ	22
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เรยีนาเซลิวิทาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ	22
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เรยีนาเซลิวิทาลัย จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานภาพครอบครัว	23
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เรยีนาเซลิวิทาลัย จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระดับการศึกษา	23
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เรยีนาเซลิวิทาลัย จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	24
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เรยีนาเซลิวิทาลัย จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุการทำงาน	24
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เรยีนาเซลิวิทาลัย จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	25
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เรยีนาเซลิวิทาลัย จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่งงาน	25
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้น ในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน	26
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้น ในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ	27
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้น ในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	28
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้น ในการทำงานด้านความยอมรับนับถือ	29
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้น ในการทำงานด้านความรับผิดชอบ	30

ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม	31
ตารางที่ 4.15	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน	32
ตารางที่ 4.16	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	33
ตารางที่ 4.17	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	34
ตารางที่ 4.18	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	35
ตารางที่ 4.19	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้และสวัสดิการ	36
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม	37
ตารางที่ 4.21	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน	38
ตารางที่ 4.22	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ	39
ตารางที่ 4.23	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	40
ตารางที่ 4.24	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือ	41
ตารางที่ 4.25	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ	42
ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม	43
ตารางที่ 4.27	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน	44
ตารางที่ 4.28	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	45

ตารางที่ 4.29	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	46
ตารางที่ 4.30	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	47
ตารางที่ 4.31	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้และสวัสดิการ	48
ตารางที่ 4.32	ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเรยีนาเซลิเวียวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม	49
ตารางที่ 4.33	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุ	50
ตารางที่ 4.34	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำจำแนกตามอายุ	52
ตารางที่ 4.35	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตามอายุ	54
ตารางที่ 4.36	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือจำแนกตามอายุ	56
ตารางที่ 4.37	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุ	58
ตารางที่ 4.38	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนจำแนกตามอายุ	60
ตารางที่ 4.39	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานจำแนกตามอายุ	62
ตารางที่ 4.40	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามอายุ	64
ตารางที่ 4.41	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามอายุ	66
ตารางที่ 4.42	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามอายุ	68

ตารางที่ 4.43	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย กระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุการทำงาน	70
ตารางที่ 4.44	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย กระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำจำแนกตามอายุการทำงาน	71
ตารางที่ 4.45	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย กระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตามอายุการ ทำงาน	72
ตารางที่ 4.46	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย กระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือจำแนกตามอายุการทำงาน	73
ตารางที่ 4.47	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย กระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุการทำงาน	74
ตารางที่ 4.48	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย ค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนจำแนกตามอายุการ ทำงาน	76
ตารางที่ 4.49	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานจำแนกตามอายุการทำงาน	77
ตารางที่ 4.50	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย ค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามอายุ การทำงานตำแหน่งงาน	78
ตารางที่ 4.51	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย ค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	79
ตารางที่ 4.52	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย ค้ำจุนในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามอายุการทำงาน	81
ตารางที่ 4.53	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย กระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามตำแหน่งงาน	82
ตารางที่ 4.54	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย กระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำจำแนกตามตำแหน่งงาน	83

ตารางที่ 4.55	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย กระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตาม ตำแหน่งงาน	84
ตารางที่ 4.56	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย กระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือจำแนกตามตำแหน่งงาน	85
ตารางที่ 4.57	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย กระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน	86
ตารางที่ 4.58	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย ค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	87
ตารางที่ 4.59	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย ค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานจำแนกตามตำแหน่งงาน	88
ตารางที่ 4.60	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัย ค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	89
ตารางที่ 4.61	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จำแนก ตามตำแหน่งงาน	90
ตารางที่ 4.62	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามตำแหน่งงาน	91
ตารางที่ 4.63	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจของ ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน แต่ละ Quadrants	92
ตารางที่ 4.64	แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเปรียบเทียบกับการให้ความสำคัญของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของปัจจัยย่อยต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน	93
ตารางที่ 4.65	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจของ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน แต่ละ Quadrants	97
ตารางที่ 4.66	แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเปรียบเทียบกับการให้ความสำคัญของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	98
ตารางที่ 5.1	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน	104

ตารางที่ 5.2	แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญและค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก ของความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของครูและบุคลากร	106
ตารางที่ 5.3	แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญและค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก ของความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของครูและบุคลากรจำแนก ตามอายุ	110
ตารางที่ 5.4	แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญและค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก ของความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของครูและบุคลากรจำแนก ตามอายุการทำงาน	113
ตารางที่ 5.5	แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญและค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก ของความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของครูและบุคลากรจำแนก ตามตำแหน่งงาน	115
ตารางที่ 5.6	แสดงปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยก้ำจุนใน การทำงานของครูและบุคลากรที่อยู่ในแต่ละ Quadrants	117
ตารางที่ 5.7	แสดงปัจจัยย่อยของปัจจัยก้ำจุนในการทำงานและปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน ของครูและบุคลากรที่อยู่ในแต่ละ Quadrants	120



## สารบัญภาพ

	หน้า	
ภาพที่ 1.1	แสดงแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่	3
ภาพที่ 2.1	แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factors Theory	8
ภาพที่ 2.2	การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA	11
ภาพที่ 4.1	แสดง Quadrants Analysis แสดงผลระดับความสำคัญและระดับความ พึงพอใจของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน แยกตาม ปัจจัยย่อย	96
ภาพที่ 4.2	แสดง Quadrants Analysis แสดงผลระดับความสำคัญและระดับความ พึงพอใจของปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แยกตามปัจจัยย่อย	101

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย ถือว่ามีความสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนทางการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะกลุ่มคนเหล่านี้เป็นผู้สร้างและผู้ผลิตคนรุ่นใหม่ ที่จะเติบโตขึ้นมาอย่างมีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ประเทศพัฒนาและเติบโตไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทุ่มเทพลังกายและพลังใจรวมทั้งความสามารถอย่างเต็มที่ โดยที่ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ นอกจากนี้บุคคลเหล่านี้ยังช่วยสร้างคนที่สมบูรณ์และช่วยสร้างคนดี มีศีลธรรมและอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นอย่างดี

ปัจจุบัน อัตราการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาของไทยมีอัตราที่เพิ่มขึ้นสูงจากตัวเลขในปี พ.ศ. 2554 โดยจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 696,231 คน แต่ในปี พ.ศ. 2555 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของไทยเหลือเพียง 691,472 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557: ออนไลน์) และคาดการณ์ว่าในปีต่อไป อัตราการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นอีก ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาไทย ด้วยเหตุนี้ สถาบันทางการศึกษาจึงเร่งแก้ไขปัญหาลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มค่าตอบแทนในการสอน สวัสดิการแก่บุตรหรือครอบครัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ก็ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ในปัจจุบัน

โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 189 คน ประกอบไปด้วย ชีสเตอร์จำนวน 3 คน ครูจำนวน 130 คน บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 14 คน และเจ้าหน้าที่และนักการ จำนวน 42 คน โดยแบ่งตำแหน่งบริหารและความรับผิดชอบงานออกเป็น 4 ตำแหน่ง ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน คือ

1) ผู้บริหารฝ่ายการเงินและงบประมาณ แบ่งความรับผิดชอบตามหน่วยงานออกเป็น 3 หน่วยงาน คือ

1.1) งานงบประมาณ (ดูแลงบประมาณรายได้ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน งบประมาณโครงการต่างๆ และงบประมาณการลงทุน)

1.2) งานการเงิน (จัดทำงบประมาณเงินสดและวิเคราะห์งบการเงิน ระบบรับจ่ายเงิน)

1.3) งานบัญชี (ตรวจสอบบัญชี ระบบงานบัญชี และจัดทำรายงานงบการเงิน งบดุล งบรายได้ค่าใช้จ่าย)

2) ผู้จัดการ แบ่งความรับผิดชอบตามหน่วยงานออกเป็น 3 หน่วยงาน คือ

2.1) งานธุรการ (ดูแลเรื่องโขนนาการ งานธุรการ เอกสารงานพิมพ์ สหการ พสดุ ครุภัณฑ์ และออมทรัพย์)

2.2) งานบริหารบุคคล (ดูแลเรื่องงานบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน งานสวัสดิการครู บุคลากรและเจ้าหน้าที่)

2.3) งานอาคารสถานที่ (ก่อสร้าง บำรุงรักษา ทำความสะอาด ซ่อมแซมและภูมิทัศน์)

3) ผู้อำนวยการ แบ่งความรับผิดชอบตามหน่วยงานออกเป็น 4 หน่วยงาน คือ

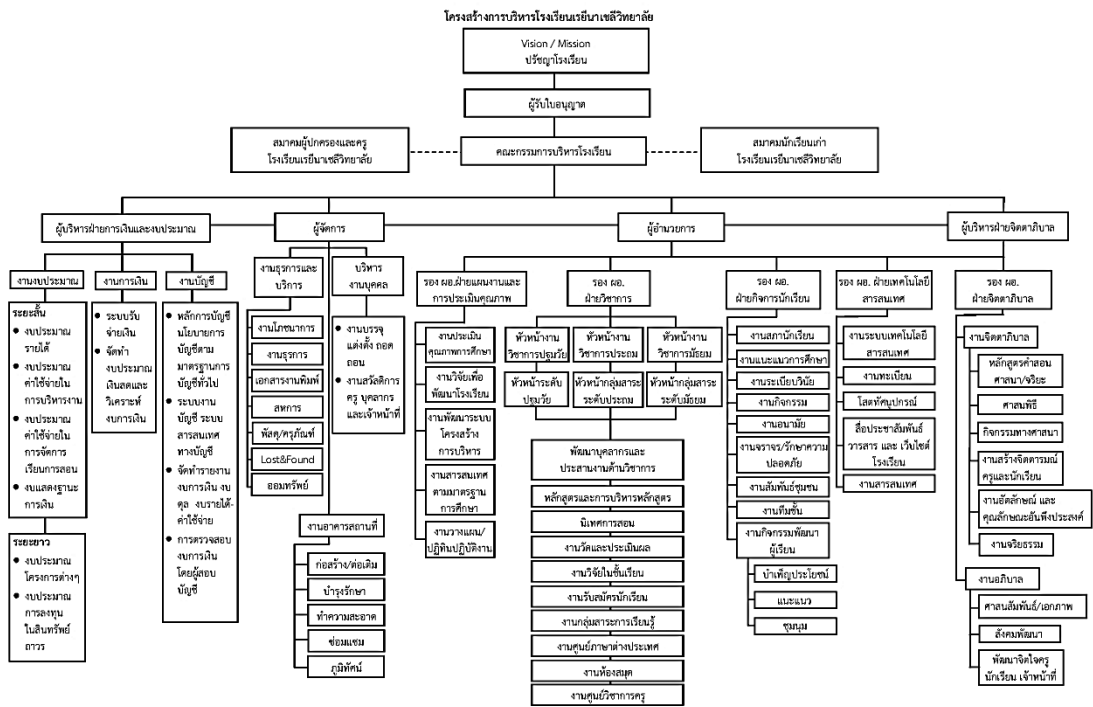
3.1) รอง ผอ.แผนงานและประกันคุณภาพ (ดูแลงานประกันคุณภาพการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนาโรงเรียน งานการเสอนตามมาตรฐานการศึกษา และงานวางแผนปฏิทินปฏิบัติงาน)

3.2) รอง ผอ.วิชาการ แบ่งความรับผิดชอบตามหัวหน้างานออกเป็น 3 งาน คือ หัวหน้าวิชาการปฐมวัย หัวหน้างานวิชาการประถม และหัวหน้างานวิชาการมัธยม (ดูแลเรื่องการพัฒนาบุคลากรและประสานงานด้านวิชาการ หลักสูตรและงานบริหารหลักสูตร นิเทศการสอน การวัดและประเมินผลการสอน งานกลุ่มสาระและการเรียนรู้ งานศูนย์ภาษาต่างประเทศ งานห้องสมุด และศูนย์วิชาการครู)

3.3) รอง ผอ.กิจการนักเรียน (ดูแลงานสถานักเรียน งานแนะแนวการศึกษา งานระเบียบวินัย งานกิจกรรม งานอนามัย งานจราจร งานทีมชั้น และผู้บำเพ็ญประโยชน์)

3.4) รอง ผอ.เทคโนโลยีและสารสนเทศ (งานระบบสารสนเทศ งานทะเบียน โสตทัศนูปกรณ์ และสื่อประชาสัมพันธ์)

4) รอง ผอ. จิตภิบาล โดยมีรอง ผอ.จิตภิบาล (ดูแลหลักสูตรจริยธรรม ศาสนาและจริยธรรม ศาสนพิธี กิจกรรมทางศาสนา งานจริยธรรมและงานอภิบาล) ดังภาพที่ 1.1 (ฝ่ายนโยบายและแผน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่, 2557:ออนไลน์)



ภาพที่ 1.1 แสดงแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่  
 ที่มา : ฝ่ายนโยบายและแผน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรทุกคนควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่าปัจจัยจูงใจใด ที่จะส่งผลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์และจังหวะเวลา อีกทั้งได้วิเคราะห์และสำรวจประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อเห็นสภาพการณ์ที่ชัดเจนขึ้น และยังสามารช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างตรงจุด รวมทั้งผู้บริหารของโรงเรียนยังสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในด้านต่างๆ ได้ รวมทั้งเห็นถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างและปรับปรุงประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

### 1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางให้กับฝ่ายนโยบายและแผน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

### 1.4 นิยามศัพท์

**ปัจจัยจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะชักจูงให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

**ครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานให้กับโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่นับรวมซิสเตอร์และเจ้าหน้าที่/นัการ

**โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย เชียงใหม่** หมายถึง โรงเรียนสตรี ในจังหวัดเชียงใหม่ เปิดให้การศึกษาดั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 3 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ตั้งอยู่ที่ 166 ถ.เจริญประเทศ ต.ช้างคลาน อ.เมือง จ.เชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
2. แนวคิดและการวิเคราะห์เครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis)

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างอิงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)** เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

**1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)** คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ ก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

**1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition)** คือ การได้รับความยอมรับนับถือของบุคคลรอบข้าง หรือการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

**1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)** หรือ โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจบุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

**1.4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)** คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

**1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)** คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

**2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

**2.1) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration)** คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

**2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)** คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิจารณ์ดูแล ควบคุมปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

**2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision)** หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

**2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)** หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

**2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators)** หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

**2.6) ตำแหน่งงาน (Status)** คือ อาชีพนั้นๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญองงานต่อบริษัท เป็นต้น

**2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการ) ปฏิบัติงาน

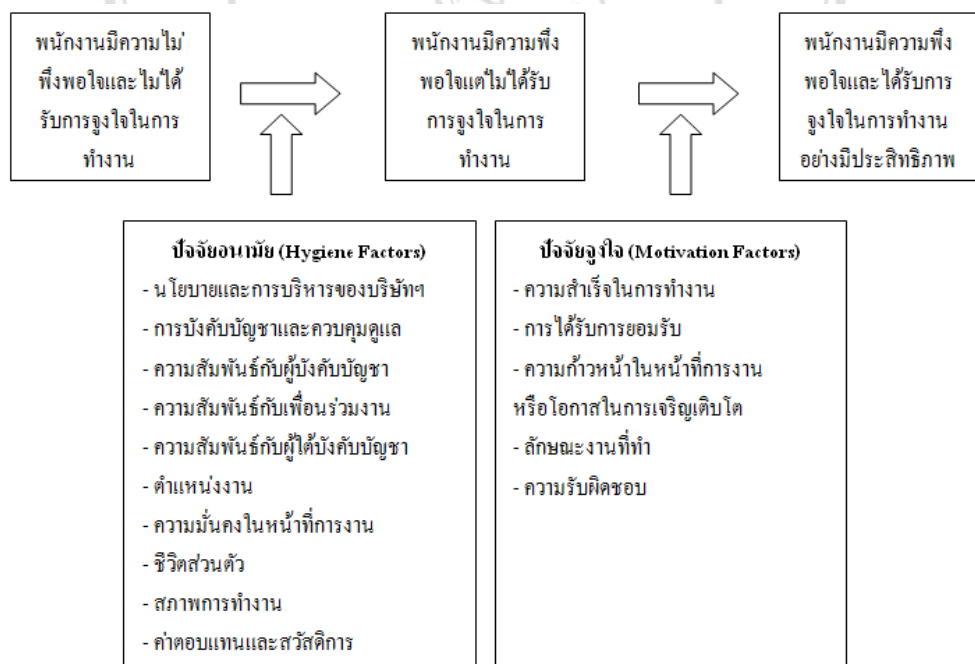
**2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)** คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน



**2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions)** คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ภาวะบรรยากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

**2.10) ค่าตอบแทน (Compensation) และสวัสดิการ (Welfares)** คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือวันหยุดพักผ่อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

ทั้งนี้ จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factors Theory) ดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ได้ดังนี้



**ภาพที่ 2.1** แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factors Theory)

ปัจจัยควบคุมที่กล่าวข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่จะลดต่ำไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย หหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงาน

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยทั้งสองกลุ่มขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานให้หมดไป ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความรักและความผูกพันกับองค์กร เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้  
องค์กรเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีในอนาคต

### **แนวคิดและการวิเคราะห์เครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis)**

แนวคิดเครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis) ได้ถูกคิดค้นขึ้น โดย Martilla and Jame (1997) ซึ่งสามารถบ่งชี้ถึงลำดับความสำคัญของการบริการและในขณะเดียวกันก็สามารถวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงไปยังทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ สามารถเข้าใจความต้องการลูกค้าหรือเพื่อใช้ในการบริหารองค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือดั้งเดิมที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Havitz, Twynam and DeLorenzo)

Berry (1991) ได้กล่าวว่าเครื่องมือทางการตลาดสามารถนำมาใช้ในการระบุความต้องการ และทัศนคติของพนักงานได้ โดยได้ให้คำนิยามความคิดนี้ว่าเป็น การตลาดภายใน (Internal Marketing) โดยมองว่าพนักงานคือลูกค้าภายใน หน้าที่การทำงานเปรียบเหมือนตัวสินค้าภายใน และพยายามที่จะเสนอตัวสินค้านี้ให้เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการของลูกค้าภายใน

Chiang (2008) กล่าวว่าในอุตสาหกรรมบริการโดยส่วนใหญ่จะศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการบริการ มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้จัดอันดับความสำคัญของการบริการที่มีต่อลูกค้า ดังนั้น IPA (Importance-Performance Analysis) อาจเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการประเมินและจัดลำดับความสำคัญเกี่ยวกับพนักงานการวิเคราะห์คาดหวังและความพึงพอใจ

Martilla and James (1997) ได้เสนอเครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารของบริษัท หัวใจหลักของเครื่องมือ IPA คือ การผสมผสานวัดระหว่างความสำคัญและผลปฏิบัติงานออกมาในรูปแบบแผนภาพแกน X และ Y เพื่อง่ายต่อการแปรผล

ข้อมูลและนำไปใช้ในทางปฏิบัติ โดยแกน X จะเป็นแกนแสดงระดับผลการปฏิบัติงาน (Performance) และแกน Y จะเป็นแกนแสดงระดับความสำคัญ (Importance)

IPA (Importance-Performance Analysis) เป็นเครื่องมือที่ช่วยจัดลำดับความสำคัญและสามารถพัฒนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อช่วยจับประเด็นความสำคัญและเน้นพัฒนาผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน (Graf et al., 1992; Skok et al., 2001 cited in Levenburg and Magal, 2005)

Havitz et al (1991 cited Crompton and Lamb 1986; Theobald 1987) กล่าวว่า IPA (Importance-Performance Analysis) จะเริ่มต้นจากการระบุประเด็นหรือหัวข้อที่ต้องการจะประเมิน (Martilla and Jame, 1997; Geaf et al., 1992; Duke and Mount, 1996; Skok et al., 2001 cited in Levenburg and Magal, 2005) โดยส่วนใหญ่แล้วประเด็นหรือหัวข้อนำมาประเมินจะได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยเชิงคุณภาพ (Martilla and Jame, 1997; Skok et al., 2001 cited in Levenburg and Magal, 2005)

IPA เป็นการวิเคราะห์ถึงความสำคัญและผลการปฏิบัติงานควบคู่กัน ซึ่งมี 2 รูปแบบ (O'Neil et al., 2001; Skok et al., 2001; Shaw et al., 2002 cited in Levenburg and Magal, 2005) ดังนี้

1. วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นวิเคราะห์ช่องว่างที่เกิดจากการวัดผลการปฏิบัติงานลบด้วยระดับความสำคัญของประเด็นหรือหัวข้อนั้นๆ

2. การใช้แผนภาพ (IP Maps) คือ การลงจุดบนแผนภาพ โดยมีแกนตั้งและแกนนอน คือ ระดับความสำคัญและผลปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแบ่งเป็น 4 ส่วน ที่จะสามารถระบุพื้นที่แต่ละส่วนได้ว่าประเด็นใดจำเป็นต้องปรับปรุงหรือประเด็นใดมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม Cheng-Min and Kung-Yuen (2005 cited O'Sullivan, 1991) ได้แนะนำขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับทุกรายการและทำการพัฒนาแบบสอบถามโดยยึดพื้นฐานในการตั้งคำถามจากหัวข้อที่ได้ระบุไว้

2. ให้คะแนนกับทุกๆ หัวข้อที่ระบุไว้ โดยจำแนกเป็น ความสำคัญ (Importance) และการกระทำ (Performance) ในการชี้วัดด้านความสำคัญ จะสะท้อนถึงระดับความสนใจ ส่วนการชี้วัดด้านการกระทำ จะสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจ

3. ทำการสร้างแผนภาพ โดยให้แกน X คือระดับการกระทำ และแกน Y คือระดับความสำคัญ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 มากำหนดจุด

4. ทำการแบ่งภาพออกเป็น 4 ส่วน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละแกนเป็นจุดแบ่งส่วน ดังภาพ

สูง	2 Concentrate Here	1 Keep Up The Good Work
ความสำคัญ (Importance)	3 Low Priority	4 Possible Over Skill
ต่ำ	ผลการปฏิบัติงาน (Performance)	
		สูง

### ภาพที่ 2.2 การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA

ที่มา : Cheng-Min and Kung-Yuen (2005: 784)

Cheng-Min and Kung-Yuen (2005 cited O'Sullivan, 1991) ได้ให้ความหมายแต่ละส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1 Keep Up The Good Work** หมายถึง พนักงานมีความใส่ใจในหัวข้อนี้ และได้รับความพึงพอใจอย่างมาก โดยทั่วไปแล้วหัวข้อที่ตกอยู่ในส่วนนี้จะเป็นจุดแข็งขององค์กรที่มีอยู่

**ส่วนที่ 2 Concentrate Here** หมายถึง พนักงานให้ความสนใจในหัวข้อนี้ แต่ผลการปฏิบัติงานในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ หัวข้อที่ตกในจุดนี้จะถือเป็นจุดอ่อน บริษัทจำเป็นต้องใส่ใจและหาวิธีแก้ไขอย่างรวดเร็ว

**ส่วนที่ 3 Low Priority** หมายถึง พนักงานมักจะไม่ค่อยใส่ใจในหัวข้อนี้ และผลการปฏิบัติยังไม่เป็นที่พึงพอใจ หัวข้อที่ตกลงในช่องนี้จะถือว่าไม่สำคัญมาก สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ถ้ามีการแก้ไขปัญหา

**ส่วนที่ 4 Possible Over Skill** หมายถึง พนักงานไม่ค่อยให้ความใส่ใจในหัวข้อนี้ แต่เกิดความไม่พึงพอใจจากผลการปฏิบัติงาน บริษัทอาจจะให้ความสำคัญกับหัวข้อนี้มากจนเกินความจำเป็น

## 2.2 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

สำหรับนโยบายการสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพื่อรองรับภารกิจของโรงเรียน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความคิดสร้างสรรค์และแสวงหาความรู้ใหม่ตลอดเวลา เพื่อสร้างคนให้มีความรู้และความสามารถที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดนโยบายการสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ (ฝ่ายนโยบายและแผน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่, 2558:สัมภาษณ์)

### 1. นโยบายด้านจิตใจ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มอบหมายให้ มีความร่วมแรงร่วมใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เรียนรู้ที่จะสร้างความชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง และที่สำคัญจะต้องเป็นประจักษ์พยานในการใช้ชีวิต (ฝ่ายนโยบายและแผน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่, 2558:สัมภาษณ์)

### 2. นโยบายด้านวิชาการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นครูมืออาชีพ โดยมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน รู้จักที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือ เป็นนักพัฒนาหลักสูตร เป็นนักวิจัยด้านการสอน มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ภายใต้การวางแผน การพัฒนา และการวิเคราะห์ รวมถึงการสนับสนุนให้มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาเสริมความรู้ ตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยปัจจุบัน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ได้ลงนามร่วมกับสถาบันการศึกษาชั้นนำ เพื่อนำผู้เชี่ยวชาญเข้ามาเสริมความรู้และความสามารถให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา อาทิเช่น การลงนามร่วมกับสถาบันภาษาและวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาจีน ภาษาเกาหลี ภาษาอังกฤษเข้ามาเสริมความรู้ด้านภาษาให้ทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน และการจัดทำหลักสูตรด้านภาษาเพื่อใช้ประกอบในการเรียนการสอน การลงนามร่วมกับสถาบันภาษา British Council เพื่อจัดการประเมินระดับความรู้ด้านภาษาอังกฤษของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ เทียบเท่ากับข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ การลงนามร่วมกับมหาวิทยาลัยพายัพ เพื่อนำผู้เชี่ยวชาญด้านดนตรีเข้ามาสนับสนุนด้านดนตรีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น (ฝ่ายนโยบายและแผน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่, 2558:สัมภาษณ์)

### 3. นโยบายด้านการทำงาน

ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องรู้จักการบริหารและการจัดการแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ เพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพและชีวิต ให้มีความมั่นคงในการทำงานและหลังเกษียณ (ฝ่ายนโยบายและแผน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่, 2558:สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา การมอบทุนการศึกษาให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความต้องการศึกษาระดับปริญญาโท หรือมีความต้องการเสริมความรู้เรียน อบรมเสริมทักษะด้านอื่นๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบในการเรียนการสอน สนับสนุนให้ใช้เงินดอกผลของกองทุนเครดิตยูเนียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย เพื่อเป็นกองทุนกู้ยืมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้ความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิตและได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น และได้ใช้กำลังกายกำลังใจสติปัญญาและความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในการทำงานและตั้งใจที่จะทำงานให้มากที่สุด สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับโบนัสเพิ่มตามจำนวนปีที่ได้ทำงาน และเปิดโอกาสให้เดินทางไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุจะได้รับเงินค่าตอบแทนเดือนสุดท้ายบวกกับจำนวนปีที่ทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรต่อไป จัดสวัสดิการประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ได้แก่ การไปฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย และให้บริการวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ (ฝ่ายนโยบายและแผน โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่, 2558:สัมภาษณ์)

อีกทั้งทาง โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญในด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ ได้แก่ โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา การสนับสนุนงบประมาณในการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ สายพันธุ์ใหม่ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา การประสานงานกับเจ้าหน้าที่เทศบาลนครเชียงใหม่ เพื่อฉีดพ่นสารกำจัดยุงรอบบริเวณ โรงเรียน เพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อโรคจากยุง (ฝ่ายนโยบายและแผนโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่, 2558:สัมภาษณ์)

## 2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วนิดา ประดิษฐ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จำนวน 86 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ในด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

พัฒนชัย ชายสิทธิ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามจากบุคลากรทุกคนจำนวนทั้งสิ้น 288 ราย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก ได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง และสถานที่ทำงาน ปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารจัดการและควบคุม นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี นโยบายด้านสวัสดิการ นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน ให้คำแนะนำและสอนงาน การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา และปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับน้อย ได้แก่ เงินโบนัสประจำปี ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน เงินรางวัลพิเศษ สวัสดิการสังคม และผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ ปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม และปัจจัยย่อยที่

มีความพึงพอใจอยู่ระดับน้อยได้แก่ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่นๆ มีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เรยีนาเซลิวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

#### 3.1 ขอบเขตการศึกษา

##### 3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเรยีนาเซลิวิทยาลัย เชียงใหม่ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) และแนวคิดและการวิเคราะห์เครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis) ซึ่งประกอบด้วย

1) ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน 1.2) การได้รับการยอมรับ 1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต 1.4) ลักษณะงานที่ทำ 1.5) ความรับผิดชอบ

2) ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance of Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ 2.1) นโยบายของผู้บังคับบัญชา 2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 2.3) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา 2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.5) ความสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา 2.6) ตำแหน่งงาน 2.7) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 2.8) ชีวิตส่วนตัว 2.9) สภาพการทำงาน 2.10) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

IPA (Importance-Performance Analysis) เป็นเครื่องมือที่ช่วยจัดลำดับความสำคัญและสามารถพัฒนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อช่วยจับประเด็นความสำคัญและเน้นพัฒนาผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน ทำการแบ่งภาพออกเป็น 4 ส่วน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละแกนเป็นจุดแบ่งส่วน

**ส่วนที่ 1 Keep Up The Good Work** หมายถึง พนักงานมีความใส่ใจในหัวข้อนี้ และได้รับความพึงพอใจอย่างมาก โดยทั่วไปแล้วหัวข้อที่ตกอยู่ในส่วนนี้จะเป็นจุดแข็งขององค์กรที่มีอยู่

**ส่วนที่ 2 Concentrate Here** หมายถึง พนักงานให้ความสนใจในหัวข้อนี้ แต่ผลการปฏิบัติงานในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ หัวข้อที่ตกในจุดนี้จะถือเป็นจุดอ่อน บริษัทจำเป็นต้องใส่ใจและหาวิธีแก้ไขอย่างรวดเร็ว

**ส่วนที่ 3 Low Priority** หมายถึง พนักงานมักจะไม่ค่อยใส่ใจในหัวข้อนี้ และผลการปฏิบัติยังไม่เป็นที่พึงพอใจ หัวข้อที่ตกลงในช่องนี้จะถือว่าไม่สำคัญมาก สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ถ้ามีการแก้ไขปัญหา

**ส่วนที่ 4 Possible Over Skill** หมายถึง พนักงานไม่ค่อยให้ความสนใจในหัวข้อนี้ แต่เกิดความไม่พึงพอใจจากผลการปฏิบัติงาน บริษัทอาจจะให้ความสำคัญกับหัวข้อนี้มากจนเกินความจำเป็น

### 3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย เชียงใหม่ แบ่งออกเป็น ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 144 ราย (ฐานข้อมูลฝ่ายนโยบายและแผน, ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2557) โดยจำแนกกลุ่มประชากร ดังต่อไปนี้

หน่วยงาน	จำนวนพนักงาน
ครู	130 ราย
บุคลากรทางการศึกษา	14 ราย
รวม	144 ราย

โดยในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาไม่นับรวมซิสเตอร์ จำนวน 3 คน และเจ้าหน้าที่/นักกร จำนวน 42 คน เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้ ไม่พบการลาออกและมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

## 3.2 วิธีการศึกษา

### 3.2.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลหลักของการศึกษานี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 144 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 189 คน โดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน ฝายงานที่รับผิดชอบหรือ กระบวนวิชาที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ สอบถามโดยใช้มาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 76-77)

ระดับความสำคัญ	คะแนน
สำคัญมากที่สุด	5
สำคัญมาก	4
สำคัญปานกลาง	3
สำคัญน้อย	2
สำคัญน้อยที่สุด	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนั้นแต่ละระดับจะสามารถแบ่งคะแนนเฉลี่ย และแปลความหมายของระดับเฉลี่ยได้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	การให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	การให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	การให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	การให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	การให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ สอบถามโดยใช้มาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 76-77)

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
สำคัญมากที่สุด	5
สำคัญมาก	4
สำคัญปานกลาง	3
สำคัญน้อย	2
สำคัญน้อยที่สุด	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนั้นแต่ละระดับจะสามารถแบ่งคะแนนเฉลี่ย และแปลความหมายของระดับเฉลี่ยได้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	การให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	การให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	การให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	การให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	การให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

### 3.4 สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย เชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 144 คน ซึ่งผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนอายุการทำงาน ภูมิลำเนา และตำแหน่งงาน (ตารางที่ 4.1 – ตารางที่ 4.8)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ (ตารางที่ 4.9 – ตารางที่ 4.30)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปต่อระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ (ตารางที่ 4.31 – ตารางที่ 4.70)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA) โดยรวม (ตารางที่ 4.71 – ตารางที่ 4.72)

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ได้แก่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ภูมิลำเนา และตำแหน่งงาน (ตารางที่ 4.1 – ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	15	10.4
หญิง	129	89.6
รวม	144	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 89.6 และเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุไม่เกิน 30 ปี	31	23.6
31 – 40 ปี	40	27.8
41 – 50 ปี	47	32.6
51 – 60 ปี	23	16.0
รวม	144	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงไป คือ มีอายุ

ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
โสด	72	50.0
สมรส	69	47.9
อื่นๆ	3	2.1
<b>รวม</b>	<b>144</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่มีสถานภาพโสดจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีสถานภาพสมรสจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 และมีสถานภาพอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.8
ปริญญาตรี	111	77.1
ปริญญาโท	28	19.4
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.7
<b>รวม</b>	<b>144</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 และจบการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย  
จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	9	6.3
15,001 – 25,000 บาท	129	89.6
25,001 – 30,000 บาท	5	3.5
35,001 – 45,000 บาท	1	0.7
<b>รวม</b>	<b>144</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 89.6 รองลงมา คือ มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และมีรายได้เฉลี่ย 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย  
จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุงานไม่เกิน 3 ปี	31	21.6
4 – 10ปี	42	29.2
10 ปีขึ้นไป	71	49.1
<b>รวม</b>	<b>144</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมา คือ มีอายุการทำงานระยะเวลา 4 – 10ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และมีอายุการทำงานระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย  
จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	111	77.1
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	10	6.9
ภาคกลาง	17	11.8
ภาคตะวันออก	4	2.8
ภาคใต้	2	1.4
<b>รวม</b>	<b>144</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.7 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ภูมิภาคเหนืออาศัยอยู่ทางภาคเหนือ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 รองลงมา คือ ภูมิภาคกลางอาศัยอยู่ทางภาคกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนืออาศัยอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ภูมิภาคตะวันออกอาศัยอยู่ทางภาคตะวันออก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ภูมิภาคใต้อาศัยอยู่ทางภาคใต้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย  
จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร	108	75.0
ครูผู้สอน	36	25.0
<b>รวม</b>	<b>144</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.8 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นครูผู้สอนและดำรงตำแหน่งบริหาร จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมา คือ มีตำแหน่งงานเป็นครูผู้สอน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ห้ระดับความสำคัญของทฤษฎี 2 ปัจจัย สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน (ปัจจัยภายในหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการทำงานโดยตรง)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านความสำเร็จของงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	39 (27.1)	87 (60.4)	17 (11.8)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.14 (มาก)	3
ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	64 (44.4)	69 (47.9)	11 (7.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.37 (มาก)	1
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	51 (35.4)	80 (55.6)	13 (9.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	2
ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	33 (22.9)	76 (52.8)	30 (20.8)	5 (3.5)	0 (0.0)	3.95 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.18</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านความสำเร็จของงาน

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.37) สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.26) ความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน  
ด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยกระตุ้น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านลักษณะงานที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	54 (37.5)	73 (50.7)	17 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	2
ลักษณะงานที่ทำเป็นงาน ที่ทำทายน่าสนใจ	45 (31.3)	78 (54.2)	21 (14.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17 (มาก)	4
งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่า ภาคภูมิใจ	75 (52.1)	59 (41.0)	10 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.45 (มาก)	1
งานที่ทำเปิดโอกาสให้ ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	54 (37.5)	66 (45.8)	22 (15.3)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.19 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.27</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัย  
ย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) เมื่อ  
พิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านลักษณะงานที่ทำเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.45) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่  
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.26) งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.19) และลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 4.17)  
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน  
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำงาน	62 (43.1)	70 (48.6)	12 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 (มาก)	1
ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	34 (23.6)	66 (45.8)	34 (23.6)	6 (4.2)	4 (2.8)	3.83 (มาก)	4
มีโอกาสโยกย้ายงาน ตามความรู้และ ความสามารถ	19 (13.2)	68 (47.2)	45 (31.3)	9 (6.3)	3 (2.1)	3.63 (มาก)	5
การเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง เป็นไปด้วยความ ยุติธรรม และเหมาะสมกับ ความสามารถ	28 (19.4)	73 (50.7)	38 (26.4)	3 (2.1)	2 (1.4)	3.85 (มาก)	3
งานที่ทำงานส่งเสริมให้เกิด ความก้าวหน้าในอาชีพ	27 (18.8)	82 (56.9)	32 (22.2)	2 (1.4)	1 (0.7)	3.92 (มาก)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.92</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัย  
ย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย  
3.92) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านความก้าวหน้าใน  
หน้าที่การงานเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำงาน  
(ค่าเฉลี่ย 4.35) งานที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.92) การเลื่อนขั้น เลื่อน  
ตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ได้รับการอบรม  
สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.83) และมีโอกาสโยกย้ายงานตาม  
ความรู้และความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน  
ด้านความยอมรับนับถือ

ปัจจัยกระตุ้น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านความยอมรับนับถือ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญให้ทำ	38 (26.4)	81 (56.3)	25 (17.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.09 (มาก)	2
ได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติ หน้าที่	30 (20.8)	78 (54.2)	32 (22.2)	3 (2.1)	1 (0.7)	3.92 (มาก)	4
ได้รับการยกย่องชมเชย จากเพื่อนร่วมงานเมื่อผล การปฏิบัติงานดี	32 (22.2)	91 (63.2)	21 (14.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.08 (มาก)	3
เพื่อนร่วมงานยอมรับและ ไว้วางใจในการทำงาน	44 (30.6)	85 (59.0)	15 (10.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20 (มาก)	1
การได้รับความเชื่อถือ จากหน่วยงานอื่น ในการทำงาน	29 (20.1)	79 (54.9)	31 (21.5)	4 (2.8)	1 (0.7)	3.91 (มาก)	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.04</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัย  
ย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อ  
พิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านความยอมรับนับถือเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20)  
หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.09) ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อน  
ร่วมงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 4.08) ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อปฏิบัติ  
หน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.92) และการได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91)  
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน  
ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยกระตุ้น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ทราบขอบเขตและความ รับผิดชอบของงานที่ทำ	60 (41.7)	70 (48.6)	13 (9.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.31 (มาก)	2
มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด	89 (61.8)	52 (36.1)	3 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.60 (มากที่สุด)	1
ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันเหมาะสม ตามความสามารถ	39 (27.1)	80 (55.6)	21 (14.6)	3 (2.1)	1 (0.7)	4.06 (มาก)	3
มีอิสระในการคิดแก้ปัญหา และปรับปรุงงาน	34 (23.6)	70 (48.6)	34 (23.6)	5 (3.5)	1 (0.7)	3.91 (มาก)	5
มีโอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ ได้รับมอบหมายหรืองานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	38 (26.4)	77 (53.5)	25 (17.4)	4 (2.8)	0 (0.0)	4.03 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.18</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัย  
ย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) เมื่อ  
พิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม  
เป้าหมายที่กำหนดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) และปัจจัยย่อยอื่นๆ ในระดับมาก เรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.31) ปริมาณ  
งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมตามความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.06) มีโอกาสในการแสดง  
ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และมีอิสระ  
ในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม

ปัจจัยกระตุ้น	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.18	มาก	2
2. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.27	มาก	1
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.92	มาก	4
4. ด้านความยอมรับนับถือ	4.04	มาก	3
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.18	มาก	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.12</b>	มาก	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.14 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.27) ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.18) ด้านความยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.04) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



กลุ่มที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ของโรงเรียน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
โรงเรียนมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	39 (27.1)	59 (41.0)	36 (25.0)	8 (5.6)	2 (1.4)	3.87 (มาก)	4
มีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียนทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	41 (28.5)	62 (43.1)	33 (22.9)	7 (4.9)	1 (0.7)	3.94 (มาก)	3
โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	46 (31.9)	64 (44.4)	29 (20.1)	4 (2.8)	1 (0.7)	4.04 (มาก)	1
นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและบุคลากร	41 (28.5)	63 (43.8)	35 (24.3)	4 (2.8)	1 (0.7)	3.97 (มาก)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.95</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.04) นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.97) มีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียนทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และโรงเรียนมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนในการทำงาน

ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

ปัจจัยคำจูน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านควบคุมหรือ การนิเทศงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานของให้ความ เป็นธรรมต่อลูกน้องอย่าง เท่าเทียม	48 (33.3)	61 (42.4)	28 (19.4)	6 (4.2)	1 (0.7)	4.03 (มาก)	1
หัวหน้างานกระจาย ความรับผิดชอบของงาน อย่างเหมาะสม	40 (27.8)	63 (43.8)	35 (24.3)	3 (2.1)	3 (2.1)	3.93 (มาก)	4
หัวหน้างานมีความสามารถ ในการแก้ปัญหาเมื่อเกิด ความขัดแย้ง	50 (34.7)	55 (38.2)	33 (22.9)	5 (3.5)	1 (0.7)	4.03 (มาก)	1
หัวหน้างานให้ความสนใจ เรื่องงาน คอยแนะนำใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	45 (31.3)	60 (41.7)	31 (21.5)	6 (4.2)	2 (1.4)	3.97 (มาก)	2
หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่าง สม่ำเสมอ	36 (25.0)	70 (48.6)	31 (21.5)	7 (4.9)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.98</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยคำจูนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหัวหน้างานของให้ความเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียมและหัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.03) หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.97) หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.94) และหัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยคำจูน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	40 (27.8)	71 (49.3)	31 (21.5)	1 (0.7)	1 (0.7)	4.03 (มาก)	2
เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม	28 (19.4)	69 (47.9)	39 (27.1)	8 (5.6)	0 (0.0)	3.81 (มาก)	3
มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	39 (27.1)	76 (52.8)	25 (17.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	4.03 (มาก)	2
สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย	52 (36.1)	74 (51.4)	16 (11.1)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.22 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.02</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยคำจูนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย (ค่าเฉลี่ย 4.22) สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงานและมาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.03) และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนในการทำงาน  
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยคำจูน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา	52 (36.1)	62 (43.1)	25 (17.4)	4 (2.8)	1 (0.7)	4.11 (มาก)	3
หัวหน้างานแสดงความ เสียใจ และเป็นกันเอง	43 (29.9)	68 (47.2)	28 (19.4)	4 (2.8)	1 (0.7)	4.03 (มาก)	5
หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษา ปัญหางานและปัญหา ส่วนตัว	48 (33.3)	64 (44.4)	23 (16.0)	9 (6.3)	0 (0.0)	4.05 (มาก)	4
เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง	80 (55.6)	58 (40.3)	6 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.51 (มากที่สุด)	2
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา หรือระหว่างกัน เมื่อพบ ปัญหาในการทำงาน	80 (55.6)	59 (41.0)	5 (3.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.52 (มากที่สุด)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.24</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยคำจูนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงานมีระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.52) และเพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.51) และปัจจัยย่อยอื่นๆอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา (ค่าเฉลี่ย 4.11) หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.05) และหัวหน้างานแสดงความเสียใจและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนในการทำงาน  
ด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัจจัยคำจูน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านรายได้และสวัสดิการ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	47 (32.6)	64 (44.4)	28 (19.4)	4 (2.8)	1 (0.7)	4.06 (มาก)	2
รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสม กับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ	43 (29.9)	60 (41.7)	37 (25.7)	2 (1.4)	2 (1.4)	3.97 (มาก)	4
เงินเดือน โบนัสประจำปี	54 (37.5)	59 (41.0)	28 (19.4)	3 (2.1)	0 (0.0)	4.14 (มาก)	1
สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงิน ช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	48 (33.3)	46 (31.9)	40 (27.8)	8 (5.6)	2 (1.4)	3.90 (มาก)	5
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่	42 (29.2)	49 (34.0)	37 (25.7)	14 (9.7)	2 (1.4)	3.80 (มาก)	6
ความมั่นคงของโรงเรียน เช่น ทรัพย์สินของโรงเรียน	54 (37.5)	61 (42.4)	29 (20.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.01</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยคำจูนในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือน โบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.14) รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.06) ความมั่นคงของโรงเรียน เช่น ทรัพย์สินของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.97) สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.90) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.20** ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม

ปัจจัยคำจูน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน	3.95	มาก	5
2. ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.98	มาก	4
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.02	มาก	2
4. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	4.24	มาก	1
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	4.01	มาก	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.04</b>	มาก	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยคำจูนในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยคำจูนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) ด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.01) ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) และด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.95) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยคำจูงในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ห้ระดับความพึงพอใจของทฤษฎี 2 ปัจจัย สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน (ปัจจัยภายในหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานใน  
การทำงานโดยตรง)

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน  
ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านความสำเร็จของงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความรู้สึว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	42 (29.2)	85 (59.0)	17 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17 (มาก)	3
ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	66 (45.8)	65 (45.1)	13 (9.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.37 (มาก)	1
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	52 (36.1)	72 (50.0)	20 (13.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22 (มาก)	2
ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	26 (18.1)	73 (50.7)	39 (27.1)	5 (3.5)	1 (0.7)	3.82 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.15</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อย คือ ภาควิชาใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.37) สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.22) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยกระตุ้น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านลักษณะงานที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	52 (36.1)	75 (52.1)	16 (11.1)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	2
ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ	39 (27.1)	84 (58.3)	20 (13.9)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.12 (มาก)	4
งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	73 (50.7)	63 (43.8)	8 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.45 (มาก)	1
งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	48 (33.3)	72 (50.0)	22 (15.3)	1 (0.7)	1 (0.7)	4.15 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.24</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.45) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.24) งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.15) และลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 4.12) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน  
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยกระตุ้น ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่	55 (38.2)	76 (52.8)	12 (8.3)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.28 (มาก)	1
ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	25 (17.4)	70 (48.6)	38 (26.4)	7 (4.9)	4 (2.8)	3.73 (มาก)	4
มีโอกาสโยกย้ายงาน ตามความรู้ และความสามารถ	22 (15.3)	69 (47.9)	45 (31.3)	5 (3.5)	3 (2.1)	3.71 (มาก)	5
การเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง เป็นไปด้วยความ ยุติธรรม และเหมาะสมกับ ความสามารถ	24 (16.7)	67 (46.5)	47 (32.6)	5 (3.5)	2 (1.4)	3.75 (มาก)	3
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิด ความก้าวหน้าในอาชีพ	28 (19.4)	79 (54.9)	35 (24.3)	1 (0.7)	1 (0.7)	3.92 (มาก)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.88</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.28) งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.92) การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และมีโอกาสโยกย้ายงานตามความรู้และความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน  
ด้านความยอมรับนับถือ

ปัจจัยกระตุ้น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านความยอมรับนับถือ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญให้ทำ	30 (20.8)	80 (55.6)	34 (23.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.97 (มาก)	3
ได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติ หน้าที่	24 (16.7)	78 (54.2)	37 (25.7)	4 (2.8)	1 (0.7)	3.83 (มาก)	5
ได้รับการยกย่องชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานดี	36 (25.0)	83 (57.6)	25 (17.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.08 (มาก)	2
เพื่อนร่วมงานยอมรับและ ไว้วางใจในการทำงาน	42 (29.2)	83 (57.6)	18 (12.5)	0 (0.0)	1 (0.7)	4.15 (มาก)	1
การได้รับความเชื่อถือ จากหน่วยงานอื่นใน การทำงาน	26 (18.1)	82 (56.9)	32 (22.2)	4 (2.8)	0 (0.0)	3.90 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.99</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย 4.08) หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.97) การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน  
ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยกระตุ้น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ทราบขอบเขตและความ รับผิดชอบของงานที่ทำ	26 (18.1)	82 (56.9)	32 (22.2)	4 (2.8)	0 (0.0)	4.17 (มาก)	2
มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด	77 (53.5)	61 (42.4)	6 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.49 (มาก)	1
ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันเหมาะสม ตามความสามารถ	35 (24.3)	80 (55.6)	23 (16.0)	4 (2.8)	2 (1.4)	3.99 (มาก)	4
มีอิสระในการคิดแก้ปัญหา และปรับปรุงงาน	28 (19.4)	68 (47.2)	43 (29.9)	3 (2.1)	2 (1.4)	3.81 (มาก)	5
มีโอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ ได้รับมอบหมายหรืองานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	40 (27.8)	70 (48.6)	31 (21.5)	3 (2.1)	0 (0.0)	4.02 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.10</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.49) ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.17) มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.02) ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมตามความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม

ปัจจัยกระตุ้น	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.15	มาก	2
2. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.24	มาก	1
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.88	มาก	5
4. ด้านความยอมรับนับถือ	3.99	มาก	4
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.10	มาก	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.07</b>	มาก	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยด้านต่างๆ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.10) ด้านความยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง)

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน  
ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ของโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
โรงเรียนมีนโยบายและ เป้าหมายในการทำงานที่ ชัดเจน	25 (17.4)	57 (39.6)	50 (34.7)	10 (6.9)	2 (1.4)	3.65 (มาก)	4
มีการชี้แจงนโยบายของ โรงเรียนทราบโดยทั่วถึง และชัดเจน	23 (16.0)	66 (45.8)	47 (32.6)	7 (4.9)	1 (0.7)	3.72 (มาก)	3
โรงเรียนมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่ เหมาะสม	24 (16.7)	75 (52.1)	36 (25.0)	7 (4.9)	2 (1.4)	3.78 (มาก)	1
นโยบายที่ประกาศเพื่อ ประโยชน์ของโรงเรียน และบุคลากร	27 (18.8)	63 (43.8)	47 (32.6)	5 (3.5)	2 (1.4)	3.75 (มาก)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.72</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.78) นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.75) มีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียนทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และโรงเรียนมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน  
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านควบคุมหรือ การนิเทศงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานให้ความสำคัญ ธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่า เทียม	30 (20.8)	65 (45.1)	38 (26.4)	10 (6.9)	1 (0.7)	3.78 (มาก)	1
หัวหน้างานกระจายความ รับผิดชอบของงานอย่าง เหมาะสม	25 (17.4)	67 (46.5)	43 (29.9)	6 (4.2)	3 (2.1)	3.73 (มาก)	3
หัวหน้างานมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้ง	31 (21.5)	60 (41.7)	41 (28.5)	11 (7.6)	1 (0.7)	3.76 (มาก)	2
หัวหน้างานให้ความสนใจ เรื่องงาน คอยแนะนำใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	30 (20.8)	62 (43.1)	41 (28.5)	9 (6.3)	2 (1.4)	3.76 (มาก)	2
หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	22 (15.3)	70 (48.6)	41 (28.5)	11 (7.6)	0 (0.0)	3.72 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.75</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.78) หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งและหัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.76) หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.73) และหัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฟุ่ม อุณหภูมิเหมาะสมในการทำงาน	27 (18.8)	73 (50.7)	40 (27.8)	2 (1.4)	2 (1.4)	3.84 (มาก)	3
เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม	14 (9.7)	65 (45.1)	52 (36.1)	12 (8.3)	1 (0.7)	3.55 (มาก)	4
มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้รับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	27 (18.8)	81 (56.3)	30 (20.8)	3 (2.1)	3 (2.1)	3.88 (มาก)	2
สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย	42 (29.2)	80 (55.6)	20 (1.4)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.13 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.85</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย (ค่าเฉลี่ย 4.13) มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้รับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.88) สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฟุ่ม อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) และเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน  
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การ พูดจา	36 (25.0)	67 (46.5)	35 (24.3)	5 (3.5)	1 (0.7)	3.92 (มาก)	2
หัวหน้างานแสดงความ เสียใจ และเป็นกันเอง	33 (22.9)	64 (44.4)	40 (27.8)	6 (4.2)	1 (0.7)	3.85 (มาก)	3
หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษา ปัญหางานและปัญหา ส่วนตัว	32 (22.2)	67 (46.5)	35 (24.3)	10 (6.9)	0 (0.0)	3.84 (มาก)	4
เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง	76 (52.8)	60 (41.7)	8 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.47 (มาก)	1
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา หรือระหว่างกัน เมื่อพบ ปัญหาในการทำงาน	76 (52.8)	60 (41.7)	8 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.47 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.11</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.47) การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา (ค่าเฉลี่ย 3.92) หัวหน้างานแสดงความเสียใจ และเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.85) และหัวหน้างานแสดงความเสียใจและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน  
ด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ด้านรายได้และสวัสดิการ	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	36 (25.0)	65 (45.1)	39 (27.1)	2 (1.4)	2 (1.4)	3.91 (มาก)	3
รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสม กับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ	31 (21.5)	62 (43.1)	47 (32.6)	2 (1.4)	2 (1.4)	3.82 (มาก)	4
เงินเดือน โบนัสประจำปี	43 (29.9)	62 (43.1)	36 (25.0)	3 (2.1)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	1
สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	30 (20.8)	52 (36.1)	49 (34.0)	10 (6.9)	3 (2.1)	3.67 (มาก)	5
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่	27 (18.8)	44 (30.6)	50 (34.7)	20 (13.9)	3 (2.1)	3.50 (มาก)	6
ความมั่นคงของโรงเรียน เช่น ทรัพย์สินของโรงเรียน	39 (27.1)	67 (46.5)	37 (25.7)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.00 (มาก)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.82</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือน โบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.01) ความมั่นคงของโรงเรียน เช่น ทรัพย์สินของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.91) รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.82) สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน	3.72	มาก	5
2. ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.75	มาก	4
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.85	มาก	2
4. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	4.11	มาก	1
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.82	มาก	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.85</b>	มาก	

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยด้านต่างๆ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปต่อระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามอายุ (ตารางที่ 4.33 – ตารางที่ 4.42)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน (ปัจจัยภายในหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการทำงานโดยตรง)

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยกระตุ้น	อายุไม่เกิน 30 ปี (N = 34)		อายุ 31 – 40 ปี (N = 40)		อายุ 41 – 50 ปี (N = 47)		อายุ 51 – 60 ปี (N = 23)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.03 (มาก)	4.09 (มาก)	4.03 (มาก)	4.13 (มาก)	4.17 (มาก)	4.15 (มาก)	4.43 (มาก)	4.43 (มาก)
ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	4.44 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)	4.23 (มาก)	4.33 (มาก)	4.40 (มาก)	4.26 (มาก)	4.43 (มาก)	4.43 (มาก)
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.18 (มาก)	4.26 (มาก)	4.10 (มาก)	4.08 (มาก)	4.32 (มาก)	4.15 (มาก)	4.57 (มากที่สุด)	4.57 (มากที่สุด)
ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.88 (มาก)	3.79 (มาก)	3.88 (มาก)	3.78 (มาก)	3.98 (มาก)	3.70 (มาก)	4.13 (มาก)	4.17 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.13 (มาก)</b>	<b>4.17 (มาก)</b>	<b>4.06 (มาก)</b>	<b>4.08 (มาก)</b>	<b>4.22 (มาก)</b>	<b>4.06 (มาก)</b>	<b>4.39 (มาก)</b>	<b>4.40 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.33 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยกระตุ้น	อายุไม่เกิน 30 ปี (N = 34)		อายุ 31 – 40 ปี (N = 40)		อายุ 41 – 50 ปี (N = 47)		อายุ 51 – 60 ปี (N = 23)	
	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.40 (มาก)	4.15 (มาก)	4.38 (มาก)	4.23 (มาก)	4.30 (มาก)	4.23 (มาก)	4.35 (มาก)	4.39 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำหายและ น่าสนใจ	4.40 (มาก)	4.09 (มาก)	4.23 (มาก)	4.10 (มาก)	4.19 (มาก)	4.13 (มาก)	4.26 (มาก)	4.17 (มาก)
งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	4.50 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.25 (มาก)	4.30 (มาก)	4.49 (มาก)	4.45 (มาก)	4.65 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)
งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.97 (มาก)	3.91 (มาก)	4.10 (มาก)	4.08 (มาก)	4.32 (มาก)	4.23 (มาก)	4.43 (มาก)	4.43 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.12</b> (มาก)	<b>4.17</b> (มาก)	<b>4.24</b> (มาก)	<b>4.18</b> (มาก)	<b>4.32</b> (มาก)	<b>4.26</b> (มาก)	<b>4.42</b> (มาก)	<b>4.40</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.34 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องงานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องงานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องงานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องงานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยกระตุ้น	อายุไม่เกิน 30 ปี (N = 34)		อายุ 31 – 40 ปี (N = 40)		อายุ 41 – 50 ปี (N = 47)		อายุ 51 – 60 ปี (N = 23)	
	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่	4.50 (มากที่สุด)	4.38 (มาก)	4.20 (มาก)	4.13 (มาก)	4.32 (มาก)	4.30 (มาก)	4.43 (มาก)	4.39 (มาก)
ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	3.88 (มาก)	3.71 (มาก)	3.90 (มาก)	3.78 (มาก)	3.72 (มาก)	3.60 (มาก)	3.87 (มาก)	3.96 (มาก)
มีโอกาสโยกย้ายงาน ตามความรู้และ ความสามารถ	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)	3.55 (มาก)	3.53 (มาก)	3.70 (มาก)	3.85 (มาก)	3.70 (มาก)	3.83 (มาก)
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความ ยุติธรรม และเหมาะสมกับความสามารถ	3.82 (มาก)	3.68 (มาก)	3.78 (มาก)	3.73 (มาก)	3.89 (มาก)	3.74 (มาก)	3.91 (มาก)	3.91 (มาก)
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าใน อาชีพ	4.03 (มาก)	3.97 (มาก)	3.78 (มาก)	3.83 (มาก)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)	4.13 (มาก)	4.13 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.88</b> (มาก)	<b>3.84</b> (มาก)	<b>3.80</b> (มาก)	<b>3.90</b> (มาก)	<b>3.87</b> (มาก)	<b>4.01</b> (มาก)	<b>4.04</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.35 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยกระตุ้น	อายุไม่เกิน 30 ปี (N = 34)		อายุ 31 - 40 ปี (N = 40)		อายุ 41 - 50 ปี (N = 47)		อายุ 51 - 60 ปี (N = 23)	
	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความยอมรับนับถือ								
หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	4.03 (มาก)	3.94 (มาก)	4.00 (มาก)	3.90 (มาก)	4.17 (มาก)	3.98 (มาก)	4.17 (มาก)	4.13 (มาก)
ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติหน้าที่	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	3.75 (มาก)	3.63 (มาก)	3.94 (มาก)	3.81 (มาก)	4.13 (มาก)	4.00 (มาก)
ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี	4.00 (มาก)	4.09 (มาก)	3.90 (มาก)	3.93 (มาก)	4.15 (มาก)	4.09 (มาก)	4.35 (มาก)	4.30 (มาก)
เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน	4.12 (มาก)	4.09 (มาก)	4.10 (มาก)	4.05 (มาก)	4.21 (มาก)	4.13 (มาก)	4.48 (มาก)	4.43 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน	3.62 (มาก)	3.74 (มาก)	3.80 (มาก)	3.78 (มาก)	4.06 (มาก)	3.98 (มาก)	4.22 (มาก)	4.22 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.95</b> (มาก)	<b>3.97</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.86</b> (มาก)	<b>4.11</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>4.27</b> (มาก)	<b>4.22</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.36 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 41– 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยกระตุ้น	อายุไม่เกิน 30 ปี (N = 34)		อายุ 31 – 40 ปี (N = 40)		อายุ 41 – 50 ปี (N = 47)		อายุ 51 – 60 ปี (N = 23)	
	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ	4.32 (มาก)	4.35 (มาก)	4.08 (มาก)	3.88 (มาก)	4.36 (มาก)	4.11 (มาก)	4.61 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)
มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.68 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)	4.48 (มาก)	4.40 (มาก)	4.55 (มากที่สุด)	4.40 (มาก)	4.78 (มากที่สุด)	4.74 (มากที่สุด)
ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมตามความสามารถ	3.94 (มาก)	3.91 (มาก)	3.85 (มาก)	3.80 (มาก)	4.15 (มาก)	4.02 (มาก)	4.43 (มาก)	4.35 (มาก)
มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน	3.91 (มาก)	3.85 (มาก)	3.70 (มาก)	3.65 (มาก)	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)	4.09 (มาก)	4.13 (มาก)
มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)	3.88 (มาก)	3.93 (มาก)	4.09 (มาก)	3.98 (มาก)	4.26 (มาก)	4.26 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.17</b> (มาก)	<b>4.14</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>4.23</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>4.43</b> (มาก)	<b>4.40</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.37 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง)

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยค้ำจุน	อายุไม่เกิน 30 ปี (N = 34)		อายุ 31 – 40 ปี (N = 40)		อายุ 41 – 50 ปี (N = 47)		อายุ 51 – 60 ปี (N = 23)	
	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน								
โรงเรียนมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.79 (มาก)	3.56 (มาก)	3.75 (มาก)	3.53 (มาก)	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)
มีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียนทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	3.88 (มาก)	3.74 (มาก)	3.88 (มาก)	3.60 (มาก)	3.98 (มาก)	3.66 (มาก)	4.04 (มาก)	4.00 (มาก)
โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)	3.98 (มาก)	3.63 (มาก)	4.09 (มาก)	3.83 (มาก)	4.13 (มาก)	3.91 (มาก)
นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและบุคลากร	4.03 (มาก)	3.85 (มาก)	3.83 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)	4.04 (มาก)	3.96 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.93</b> (มาก)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.86</b> (มาก)	<b>3.59</b> (มาก)	<b>4.02</b> (มาก)	<b>3.72</b> (มาก)	<b>4.03</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.38 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยค้ำจุน	อายุไม่เกิน 30 ปี (N = 34)		อายุ 31 – 40 ปี (N = 40)		อายุ 41 – 50 ปี (N = 47)		อายุ 51 – 60 ปี (N = 23)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม	4.24 (มาก)	4.06 (มาก)	3.90 (มาก)	3.60 (มาก)	3.98 (มาก)	3.62 (มาก)	4.09 (มาก)	4.04 (มาก)
หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม	4.09 (มาก)	4.03 (มาก)	3.68 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	4.04 (มาก)	3.74 (มาก)	3.91 (มาก)	3.91 (มาก)
หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง	4.26 (มาก)	4.09 (มาก)	3.90 (มาก)	3.58 (มาก)	4.02 (มาก)	3.62 (มาก)	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)
หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.26 (มาก)	4.18 (มาก)	3.80 (มาก)	3.55 (มาก)	3.96 (มาก)	3.62 (มาก)	3.87 (มาก)	3.78 (มาก)
หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	4.15 (มาก)	4.03 (มาก)	3.85 (มาก)	3.58 (มาก)	3.87 (มาก)	3.55 (มาก)	3.91 (มาก)	3.83 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.20</b> (มาก)	<b>4.08</b> (มาก)	<b>3.83</b> (มาก)	<b>3.53</b> (มาก)	<b>3.97</b> (มาก)	<b>3.63</b> (มาก)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.89</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.39 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องหัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยค้ำจุน	อายุไม่เกิน 30 ปี (N = 34)		อายุ 31 – 40 ปี (N = 40)		อายุ 41 – 50 ปี (N = 47)		อายุ 51 – 60 ปี (N = 23)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)	4.13 (มาก)	3.90 (มาก)	4.04 (มาก)	3.89 (มาก)	3.87 (มาก)	3.70 (มาก)
เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอ และเหมาะสม	3.79 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.80 (มาก)	3.50 (มาก)	3.87 (มาก)	3.68 (มาก)	3.74 (มาก)	3.70 (มาก)
มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยใน การทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้ รับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	4.03 (มาก)	3.74 (มาก)	3.98 (มาก)	3.90 (มาก)	4.02 (มาก)	3.87 (มาก)	4.13 (มาก)	4.04 (มาก)
สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย	4.21 (มาก)	4.09 (มาก)	4.08 (มาก)	3.98 (มาก)	4.32 (มาก)	4.21 (มาก)	4.30 (มาก)	4.26 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.01</b> (มาก)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>3.82</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>3.91</b> (มาก)	<b>4.01</b> (มาก)	<b>3.92</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.40 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน  
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยค้ำจุน	อายุไม่เกิน 30 ปี (N = 34)		อายุ 31 – 40 ปี (N = 40)		อายุ 41 – 50 ปี (N = 47)		อายุ 51 – 60 ปี (N = 23)	
	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การวางตัวของหัวหน้างานเช่น กิริยา ท่าทางการพูดจา	4.32 (มาก)	4.12 (มาก)	3.90 (มาก)	3.63 (มาก)	4.11 (มาก)	3.91 (มาก)	4.17 (มาก)	4.13 (มาก)
หัวหน้างานแสดงความเสียใจและเป็นกันเอง	4.15 (มาก)	3.97 (มาก)	3.83 (มาก)	3.60 (มาก)	4.06 (มาก)	3.85 (มาก)	4.13 (มาก)	4.09 (มาก)
หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว	4.12 (มาก)	3.97 (มาก)	3.93 (มาก)	3.63 (มาก)	4.09 (มาก)	3.83 (มาก)	4.09 (มาก)	4.04 (มาก)
เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง	4.44 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.53 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)	4.34 (มาก)	4.65 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน	4.44 (มาก)	4.38 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	4.49 (มาก)	4.34 (มาก)	4.74 (มากที่สุด)	4.70 (มากที่สุด)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.29</b> (มาก)	<b>4.19</b> (มาก)	<b>4.13</b> (มาก)	<b>3.99</b> (มาก)	<b>4.25</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>4.36</b> (มาก)	<b>4.31</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.41 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยค้ำจุน	อายุไม่เกิน 30 ปี (N = 34)		อายุ 31 – 40 ปี (N = 40)		อายุ 41 – 50 ปี (N = 47)		อายุ 51 – 60 ปี (N = 23)	
	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	4.24 (มาก)	4.24 (มาก)	3.90 (มาก)	3.68 (มาก)	3.94 (มาก)	3.79 (มาก)	4.30 (มาก)	4.09 (มาก)
รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.18 (มาก)	4.06 (มาก)	3.70 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.89 (มาก)	3.79 (มาก)	4.30 (มาก)	4.26 (มาก)
เงินเดือน โบนัสประจำปี	4.24 (มาก)	4.18 (มาก)	4.10 (มาก)	3.85 (มาก)	3.98 (มาก)	3.87 (มาก)	4.39 (มาก)	4.30 (มาก)
สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	3.78 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.60 (มาก)	4.13 (มาก)	4.00 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่	3.91 (มาก)	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.83 (มากที่สุด)	3.47 (ปานกลาง)	3.87 (มาก)	3.78 (มาก)
ความมั่นคงของโรงเรียน เช่น ทรัพย์สินของโรงเรียน	4.15 (มาก)	3.97 (มาก)	4.18 (มาก)	4.00 (มาก)	4.19 (มาก)	3.96 (มาก)	4.17 (มาก)	4.13 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.12</b> (มาก)	<b>3.96</b> (มาก)	<b>3.88</b> (มาก)	<b>3.63</b> (มาก)	<b>3.94</b> (มาก)	<b>3.74</b> (มาก)	<b>4.20</b> (มาก)	<b>4.09</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.42 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน (ตารางที่ 4.43 – ตารางที่ 4.52)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน (ปัจจัยภายในหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการทำงานโดยตรง)

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น	อายุไม่เกิน 3 ปี (N = 31)		อายุ 4 – 10 ปี (N = 42)		อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N = 71)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.10 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	4.14 (มาก)	4.25 (มาก)	4.27 (มาก)
ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	4.35 (มาก)	4.29 (มาก)	4.29 (มาก)	4.38 (มาก)	4.42 (มาก)	4.39 (มาก)
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.00 (มาก)	4.06 (มาก)	4.21 (มาก)	4.14 (มาก)	4.41 (มาก)	4.34 (มาก)
ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.06 (มาก)	3.94 (มาก)	3.79 (มาก)	3.74 (มาก)	4.00 (มาก)	3.82 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.13 (มาก)</b>	<b>4.07 (มาก)</b>	<b>4.07 (มาก)</b>	<b>4.10 (มาก)</b>	<b>4.27 (มาก)</b>	<b>4.20 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.43 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 4.44** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น	อายุไม่เกิน 3 ปี (N = 31)		อายุ 4 – 10 ปี (N = 42)		อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N = 71)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านลักษณะงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.13 (มาก)	4.23 (มาก)	4.12 (มาก)	4.05 (มาก)	4.39 (มาก)	4.35 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ	4.19 (มาก)	4.06 (มาก)	4.00 (มาก)	4.02 (มาก)	4.25 (มาก)	4.20 (มาก)
งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	4.48 (มาก)	4.42 (มาก)	4.31 (มาก)	4.38 (มาก)	4.52 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)
งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.10 (มาก)	4.03 (มาก)	4.05 (มาก)	4.02 (มาก)	4.32 (มาก)	4.27 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.23 (มาก)</b>	<b>4.19 (มาก)</b>	<b>4.12 (มาก)</b>	<b>4.12 (มาก)</b>	<b>4.37 (มาก)</b>	<b>4.33 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.44 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน



จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องงานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องงานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 4.45** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น	อายุไม่เกิน 3 ปี (N = 31)		อายุ 4 – 10 ปี (N = 42)		อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N = 71)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์ จากที่ทำอยู่	4.35 (มาก)	4.23 (มาก)	4.26 (มาก)	4.21 (มาก)	4.39 (มาก)	4.35 (มาก)
ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่สม่ำเสมอ	4.03 (มาก)	3.87 (มาก)	3.74 (มาก)	3.57 (มาก)	3.80 (มาก)	3.76 (มาก)
มีโอกาสรายงานตามความรู้ และความสามารถ	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)	3.52 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.76 (มาก)
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเหมาะสม กับความสามารถ	3.84 (มาก)	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)	3.71 (มาก)	3.94 (มาก)	3.77 (มาก)
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิด ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.06 (มาก)	4.03 (มาก)	3.83 (มาก)	3.88 (มาก)	3.90 (มาก)	3.89 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.91 (มาก)</b>	<b>3.81 (มาก)</b>	<b>3.80 (มาก)</b>	<b>3.94 (มาก)</b>	<b>3.91 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.45 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 4.46** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น	อายุไม่เกิน 3 ปี (N = 31)		อายุ 4 – 10 ปี (N = 42)		อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N = 71)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	4.03 (มาก)	3.97 (มาก)	4.02 (มาก)	4.02 (มาก)	4.15 (มาก)	3.94 (มาก)
ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติหน้าที่	3.94 (มาก)	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	3.87 (มาก)	3.73 (มาก)
ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี	4.10 (มาก)	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	4.07 (มาก)	4.13 (มาก)	4.11 (มาก)
เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน	4.16 (มาก)	3.90 (มาก)	4.10 (มาก)	4.14 (มาก)	4.28 (มาก)	4.25 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน	3.87 (มาก)	3.77 (มาก)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)	3.99 (มาก)	3.94 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.02 (มาก)</b>	<b>3.90 (มาก)</b>	<b>3.98 (มาก)</b>	<b>4.03 (มาก)</b>	<b>4.08 (มาก)</b>	<b>4.00 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.46 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น	อายุไม่เกิน 3 ปี (N = 31)		อายุ 4 – 10 ปี (N = 42)		อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N = 71)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ทราบขอบเขตและยอมรับผิดชอบของงานที่ทำ	4.03 (มาก)	4.06 (มาก)	4.26 (มาก)	4.12 (มาก)	4.46 (มาก)	4.24 (มาก)
มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.48 (มาก)	4.35 (มาก)	4.55 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.68 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)
ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมตามความสามารถ	3.84 (มาก)	3.87 (มาก)	3.98 (มาก)	3.95 (มาก)	4.21 (มาก)	4.06 (มาก)
มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน	3.94 (มาก)	3.84 (มาก)	3.79 (มาก)	3.76 (มาก)	3.97 (มาก)	3.83 (มาก)
มีโอกาสดำเนินการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.03 (มาก)	4.03 (มาก)	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)	4.07 (มาก)	4.04 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.06 (มาก)</b>	<b>4.03 (มาก)</b>	<b>4.11 (มาก)</b>	<b>4.05 (มาก)</b>	<b>4.28 (มาก)</b>	<b>4.15 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.47 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง)

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	อายุไม่เกิน 3 ปี (N = 31)		อายุ 4 – 10 ปี (N = 42)		อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N = 71)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โรงเรียนมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.71 (มาก)	3.55 (มาก)	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)
มีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียนทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	3.71 (มาก)	3.61 (มาก)	3.83 (มาก)	3.69 (มาก)	4.10 (มาก)	3.77 (มาก)
โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	3.81 (มาก)	3.65 (มาก)	4.02 (มาก)	3.79 (มาก)	4.15 (มาก)	3.83 (มาก)
นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและบุคลากร	3.90 (มาก)	3.74 (มาก)	3.95 (มาก)	3.83 (มาก)	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.78 (มาก)</b>	<b>3.64 (มาก)</b>	<b>3.89 (มาก)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>	<b>4.06 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.48 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อบรรยากาศของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อบรรยากาศของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 4.49** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	อายุไม่เกิน 3 ปี (N = 31)		อายุ 4 – 10 ปี (N = 42)		อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N = 71)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม	4.10 (มาก)	3.94 (มาก)	4.10 (มาก)	3.93 (มาก)	3.97 (มาก)	3.63 (มาก)
หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม	4.06 (มาก)	4.03 (มาก)	3.79 (มาก)	3.69 (มาก)	3.96 (มาก)	3.62 (มาก)
หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง	4.03 (มาก)	3.87 (มาก)	4.10 (มาก)	3.93 (มาก)	3.99 (มาก)	3.61 (มาก)
หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.10 (มาก)	4.03 (มาก)	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)	3.90 (มาก)	3.58 (มาก)
หัวหน้างานสื่อสารข้อมูลได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	4.00 (มาก)	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.87 (มาก)	3.59 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.06 (มาก)</b>	<b>3.95 (มาก)</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.84 (มาก)</b>	<b>3.94 (มาก)</b>	<b>3.61 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.49 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 4.50** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	อายุไม่เกิน 3 ปี (N = 31)		อายุ 4 – 10 ปี (N = 42)		อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N = 71)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	3.97 (มาก)	3.74 (มาก)	4.17 (มาก)	4.05 (มาก)	3.97 (มาก)	3.76 (มาก)
เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม	3.81 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.90 (มาก)	3.67 (มาก)	3.76 (มาก)	3.56 (มาก)
มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้รับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	4.06 (มาก)	3.84 (มาก)	4.00 (มาก)	3.95 (มาก)	4.03 (มาก)	3.85 (มาก)
สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.16 (มาก)	4.10 (มาก)	4.14 (มาก)	4.10 (มาก)	4.30 (มาก)	4.15 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>	<b>4.05 (มาก)</b>	<b>3.94 (มาก)</b>	<b>4.01 (มาก)</b>	<b>3.83 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.50 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	อายุไม่เกิน 3 ปี (N = 31)		อายุ 4 – 10 ปี (N = 42)		อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N = 71)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การวางตัวของหัวหน้างานเช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา	4.19 (มาก)	4.00 (มาก)	4.12 (มาก)	3.95 (มาก)	4.07 (มาก)	3.86 (มาก)
หัวหน้างานแสดงความเสียใจและ เป็นกันเอง	4.10 (มาก)	3.87 (มาก)	4.02 (มาก)	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)
หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหา งานและปัญหาส่วนตัว	4.00 (มาก)	3.87 (มาก)	4.05 (มาก)	3.90 (มาก)	4.07 (มาก)	3.79 (มาก)
เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง	4.35 (มาก)	4.39 (มาก)	4.38 (มาก)	4.40 (มาก)	4.66 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือ ระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาใน การทำงาน	4.39 (มาก)	4.42 (มาก)	4.38 (มาก)	4.36 (มาก)	4.66 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.21 (มาก)</b>	<b>4.11 (มาก)</b>	<b>4.19 (มาก)</b>	<b>4.11 (มาก)</b>	<b>4.29 (มาก)</b>	<b>4.11 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด



ตารางที่ 4.51 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	อายุไม่เกิน 3 ปี (N = 31)		อายุ 4 – 10 ปี (N = 42)		อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (N = 71)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านรายได้และสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	3.90 (มาก)	3.90 (มาก)	4.17 (มาก)	3.98 (มาก)	4.06 (มาก)	3.87 (มาก)
รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.00 (มาก)	3.84 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.94 (มาก)	3.82 (มาก)
เงินเดือน โบนัสประจำปี	4.13 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)	4.05 (มาก)	4.14 (มาก)	3.99 (มาก)
สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	3.74 (มาก)	3.55 (มาก)	3.90 (มาก)	3.74 (มาก)	3.97 (มาก)	3.68 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่	3.87 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.52 (มาก)	3.77 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ความมั่นคงของโรงเรียน เช่น ทรัพย์สินของโรงเรียน	4.03 (มาก)	3.97 (มาก)	4.31 (มาก)	4.17 (มาก)	4.15 (มาก)	3.92 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.95</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.79</b> <b>(มาก)</b>	<b>4.05</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.88</b> <b>(มาก)</b>	<b>4.01</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.79</b> <b>(มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.52 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน(ตารางที่ 4.53 – ตารางที่4.62)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน (ปัจจัยภายในหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการทำงานโดยตรง)

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร (N = 108)		ครูผู้สอน (N = 36)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.08 (มาก)	4.08 (มาก)	4.31 (มาก)	4.44 (มาก)
ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	4.34 (มาก)	4.32 (มาก)	4.44 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.21 (มาก)	4.18 (มาก)	4.42 (มาก)	4.36 (มาก)
ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.06 (มาก)	3.88 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.17 (มาก)</b>	<b>4.12 (มาก)</b>	<b>4.20 (มาก)</b>	<b>4.24 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.53 พบว่าครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จของงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยเรื่องภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร (N = 108)		ครูผู้สอน (N = 36)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านลักษณะงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	4.30 (มาก)	4.26 (มาก)	4.14 (มาก)	4.17 (มาก)
ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ	4.18 (มาก)	4.11 (มาก)	4.14 (มาก)	4.14 (มาก)
งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	4.47 (มาก)	4.44 (มาก)	4.39 (มาก)	4.47 (มาก)
งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.20 (มาก)	4.15 (มาก)	4.17 (มาก)	4.14 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.29</b> (มาก)	<b>4.24</b> (มาก)	<b>4.21</b> (มาก)	<b>4.23</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.54 พบว่าครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 4.55** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร (N = 108)		ครูผู้สอน (N = 36)	
	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่	4.32 (มาก)	4.24 (มาก)	4.24 (มาก)	4.42 (มาก)
ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	3.98 (มาก)	3.83 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
มีโอกาสรายงานตามความรู้และ ความสามารถ	3.70 (มาก)	3.72 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วย ความยุติธรรม และเหมาะสมกับ ความสามารถ	3.82 (มาก)	3.69 (มาก)	3.92 (มาก)	3.92 (มาก)
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า ในอาชีพ	3.91 (มาก)	3.90 (มาก)	3.94 (มาก)	3.97 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.95 (มาก)</b>	<b>3.88 (มาก)</b>	<b>3.82 (มาก)</b>	<b>3.88 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.55 พบว่าครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องมีโอกาสรายงานตามความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึง

พอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร (N = 108)		ครูผู้สอน (N = 36)	
	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความยอมรับนับถือ				
หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	4.02 (มาก)	3.89 (มาก)	4.31 (มาก)	4.22 (มาก)
ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติหน้าที่	3.87 (มาก)	3.75 (มาก)	4.08 (มาก)	4.08 (มาก)
ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี	4.06 (มาก)	4.05 (มาก)	4.11 (มาก)	4.17 (มาก)
เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน	4.16 (มาก)	4.08 (มาก)	4.33 (มาก)	4.33 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน	3.88 (มาก)	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.00</b> (มาก)	<b>3.93</b> (มาก)	<b>4.17</b> (มาก)	<b>4.16</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.56 พบว่าครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความยอมรับนับถือทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการ  
ทำงานด้านความรับผิดชอบจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร (N = 108)		ครูผู้สอน (N = 36)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของ งานที่ทำ	4.31 (มาก)	4.16 (มาก)	4.33 (มาก)	4.19 (มาก)
มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	4.56 (มากที่สุด)	4.45 (มาก)	4.69 (มากที่สุด)	4.61 (มากที่สุด)
ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เหมาะสมตามความสามารถ	4.03 (มาก)	3.94 (มาก)	4.17 (มาก)	4.14 (มาก)
มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุง งาน	3.88 (มาก)	3.74 (มาก)	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)
มีโอกาสในการแสดงความสามารถใน งานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.06 (มาก)	4.03 (มาก)	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.17</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>4.23</b> (มาก)	<b>4.19</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.57 พบว่าครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก

จากตารางพบว่าครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง)

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร (N = 108)		ครูผู้สอน (N = 36)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โรงเรียนมีนโยบายและเป้าหมาย ในการทำงานที่ชัดเจน	3.88 (มาก)	3.62 (มาก)	3.83 (มาก)	3.72 (มาก)
มีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียน ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)	3.75 (มาก)	3.75 (มาก)
โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับ ในการทำงานที่เหมาะสม	4.04 (มาก)	3.73 (มาก)	4.06 (มาก)	3.92 (มาก)
นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของ โรงเรียนและบุคลากร	3.98 (มาก)	3.71 (มาก)	3.92 (มาก)	3.86 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.97</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.69</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.89</b> <b>(มาก)</b>	<b>3.81</b> <b>(มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.58 พบว่าครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน



ตารางที่ 4.59 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้น	บุคลากรสายวิชาการ (N = 108)		บุคลากรสายสนับสนุน (N = 36)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อลูกน้อง อย่างเท่าเทียม	3.95 (มาก)	3.65 (มาก)	4.28 (มาก)	4.19 (มาก)
หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงาน อย่างเหมาะสม	3.91 (มาก)	3.69 (มาก)	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)
หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.94 (มาก)	3.60 (มาก)	4.31 (มาก)	4.22 (มาก)
หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอย แนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.87 (มาก)	3.61 (มาก)	4.28 (มาก)	4.19 (มาก)
หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	3.90 (มาก)	3.64 (มาก)	4.06 (มาก)	3.94 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.91</b> (มาก)	<b>3.64</b> (มาก)	<b>4.18</b> (มาก)	<b>4.08</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.59 พบว่าครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการ  
ทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร (N = 108)		ครูผู้สอน (N = 36)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	4.03 (มาก)	3.81 (มาก)	4.03 (มาก)	3.92 (มาก)
เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอ และเหมาะสม	3.78 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.92 (มาก)	3.78 (มาก)
มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัย ในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้ รับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	4.05 (มาก)	3.85 (มาก)	3.97 (มาก)	3.94 (มาก)
สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย	4.23 (มาก)	4.11 (มาก)	4.19 (มาก)	4.17 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.02</b> (มาก)	<b>3.81</b> (มาก)	<b>4.03</b> (มาก)	<b>3.95</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.60 พบว่าครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางพบว่าครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านควบคุมหรือการนิเทศงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการ  
ทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร (N = 108)		ครูผู้สอน (N = 36)	
	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การวางตัวของหัวหน้างานเช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา	4.02 (มาก)	3.81 (มาก)	4.39 (มาก)	4.25 (มาก)
หัวหน้างานแสดงความเสียใจและเป็น กันเอง	3.94 (มาก)	3.73 (มาก)	4.28 (มาก)	4.19 (มาก)
หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหาและ ปัญหาส่วนตัว	3.97 (มาก)	3.74 (มาก)	4.28 (มาก)	4.14 (มาก)
เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง	4.55 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)	4.42 (มาก)	4.36 (มาก)
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่าง กัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	4.55 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.44 (มาก)	4.39 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.21</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>4.36</b> (มาก)	<b>4.27</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.61 พบว่าครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

จากตารางพบว่าครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.62 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการ  
ทำงานด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้น	ครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร (N = 108)		ครูผู้สอน (N = 36)	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ต่างๆ มีความเหมาะสม	4.00 (มาก)	3.85 (มาก)	4.22 (มาก)	4.08 (มาก)
รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	3.93 (มาก)	3.75 (มาก)	4.11 (มาก)	4.03 (มาก)
เงินเดือน โบนัสประจำปี	4.11 (มาก)	3.96 (มาก)	4.22 (มาก)	4.14 (มาก)
สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	3.87 (มาก)	3.62 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่	3.78 (มาก)	3.42 (ปานกลาง)	3.86 (มาก)	3.75 (มาก)
ความมั่นคงของโรงเรียน เช่น ทรัพย์สิน ของโรงเรียน	4.12 (มาก)	3.94 (มาก)	4.33 (มาก)	4.19 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.97</b> (มาก)	<b>4.06</b> (มาก)	<b>4.13</b> (มาก)	<b>4.00</b> (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.62 พบว่าครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางพบว่าครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

**ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อบัณฑิตกระตุนในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA) โดยรวม (ตารางที่ 4.63 – ตารางที่ 4.66)**

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA) สามารถทำได้โดยการนำค่าความสำคัญและความพึงพอใจมาเปรียบเทียบกันในแต่ละคุณสมบัติที่ตกอยู่ใน Quadrant ใดๆ โดยจุดตัดของแกนทั้งสอง คือ ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญและค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 Quadrants ดังนี้

**ตารางที่ 4.63 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน แต่ละ Quadrants**

Quadrants	ความหมาย	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
Quadrants A (Concentrate Here)	คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อพนักงานและไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ	4.12 – 5.00	1.00 – 4.07
Quadrants B (Keep up good work)	บริษัทสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะที่พนักงานให้ความสำคัญมาก	4.12 – 5.00	4.07 – 1.00
Quadrants C (Low priority)	มีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานต่ำในคุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อพนักงานบริษัทสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน	1.00 – 4.12	4.07 – 1.00
Quadrants D (Possible Over Kill)	บริษัทให้ความสำคัญมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	1.00 – 4.12	4.07 – 5.00

จากตารางที่ 4.63 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

Quadrants A (Concentrate Here) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อบัณฑิตกระตุนในการทำงานในหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ได้รับยังไม่เป็นที่พึงพอใจ ปัจจัยย่อยที่ตกในจุดนี้จะถือเป็นจุดอ่อนองค์กรจำเป็นต้องใส่ใจและหาวิธีแก้ไขอย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญสูง แต่ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่ำ)

Quadrants B (Keep up the good Work) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อบังคับกระตุ้นในการทำงานในหัวข้อนี้และสิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้สร้างความพึงพอใจได้มาก โดยทั่วไปแล้วปัจจัยย่อยที่ตกอยู่ในส่วนนี้จะเป็นจุดแข็งขององค์กรที่มีอยู่ (ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง)

Quadrants C (Low Priority) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามักจะไม่ค่อยให้ความสนใจต่อบังคับกระตุ้นในการทำงานนี้ และสิ่งที่ได้รับยังไม่เป็นที่พึงพอใจ ปัจจัยย่อยที่ตกลงในช่องนี้จะถือว่าไม่ค่อยมีความสำคัญมากเท่าใดนัก (ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่ำ)

Quadrants D (Possible Over skill) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยให้ความสนใจต่อบังคับกระตุ้นในการทำงานนี้ แต่สิ่งที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอยู่ เนื่องจากองค์กรอาจจะให้ความสำคัญกับปัจจัยมากจนเกินความจำเป็น (ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่ำแต่ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง)

ตารางที่ 4.64 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเปรียบเทียบกับการให้ความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษาของปัจจัยย่อยต่อบังคับกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
กลุ่ม M					
M 1	มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.14	มาก	4.17	มาก
M 2	ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	4.37	มาก	4.37	มาก
M 3	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.92	มาก	3.88	มาก
M 4	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.95	มาก	3.82	มาก
M 5	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.26	มาก	4.24	มาก
M 6	ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ	4.17	มาก	4.12	มาก
M 7	งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	4.45	มาก	4.45	มาก
M 8	งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.19	มาก	4.15	มาก

ตารางที่ 4.64 (ต่อ)

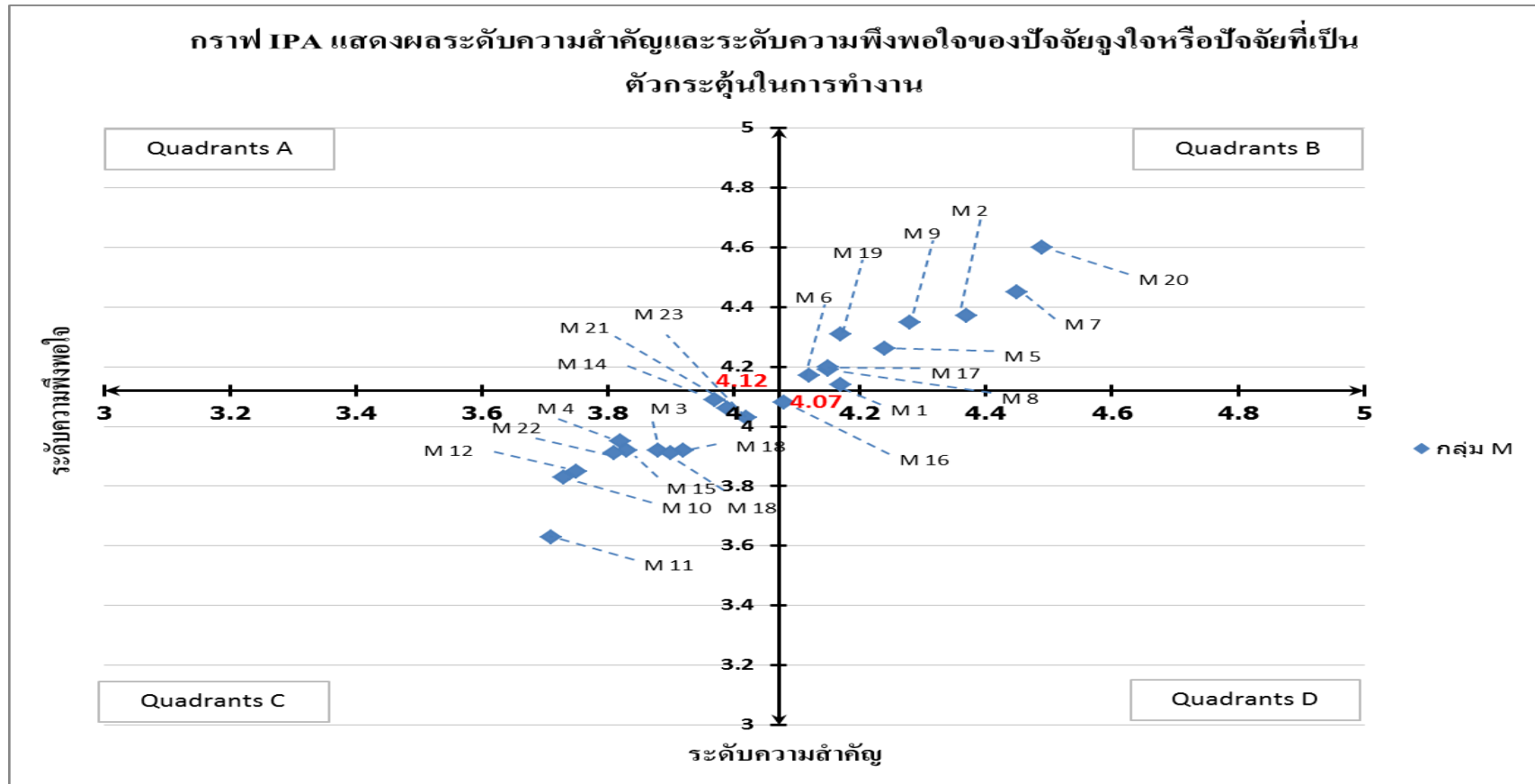
ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
กลุ่ม M					
M 9	ได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำอยู่	4.35	มาก	4.28	มาก
M 10	ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	3.83	มาก	3.73	มาก
M 11	มีโอกาสโยกย้ายงานตามความรู้ และความสามารถ	3.63	มาก	3.71	มาก
M 12	มีโอกาสโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วย ความยุติธรรมเหมาะสมตามความสามารถ	3.85	มาก	3.75	มาก
M 13	งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า ในอาชีพ	3.92	มาก	3.92	มาก
M 14	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	4.09	มาก	3.97	มาก
M 15	ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อปฏิบัติงาน	3.92	มาก	3.83	มาก
M 16	ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานดี	4.08	มาก	4.08	มาก
M 17	เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการ ทำงาน	4.20	มาก	4.15	มาก
M 18	การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่น ในการทำงาน	3.91	มาก	3.90	มาก
M 19	ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ	4.31	มาก	4.17	มาก
M 20	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	4.60	มาก	4.49	มาก
M 21	ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสม ตามความสามารถ	4.06	มาก	3.99	มาก
M 22	มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน	3.91	มาก	3.81	มาก
M 23	มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่	4.03	มาก	4.02	มาก

จากตารางที่ 4.64 เมื่อนำมาวิเคราะห์ IPAสามารถแสดงผลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน แยกตามปัจจัยย่อย ดังภาพ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved





ภาพที่ 4.1 แสดง Quadrants Analysis แสดงผลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานแยกตามปัจจัยย่อย  
หมายเหตุ: จุดตัดค่านวมจากค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.12) และค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.07)

จากภาพที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยย่อยส่วนใหญ่อยู่ใน Quadrant B : Keep up good work มากที่สุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานในหัวข้อนี้และสิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้สร้างความพึงพอใจได้มาก โดยปัจจัยย่อยส่วนใหญ่อยู่ในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความผิปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

และจากภาพพบว่าปัจจัยย่อยลำดับรองลงมาอยู่ใน Quadrant C : Low Priority คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทางศึกษามักจะไม่ค่อยให้ความสนใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานนี้ และสิ่งที่ได้รับยังไม่เป็นที่พึงพอใจ โดยปัจจัยย่อยส่วนใหญ่อยู่ในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลำดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความยอมรับนับถือ ตามลำดับ

จากภาพพบว่าปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant D : Possible Over Kill คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยให้ความสนใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานนี้ แต่สิ่งที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอยู่ เนื่องจากองค์กรอาจจะให้ความสำคัญกับปัจจัยมากจนเกินความจำเป็น โดยมีเพียง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความยอมรับนับถือ ปัจจัยย่อยที่พบ คือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานดี

ตารางที่ 4.65 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยจำแนกในการทำงาน แต่ละ Quadrants

Quadrants	ความหมาย	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
Quadrants A (Concentrate Here)	คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อพนักงานและไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ	4.04 – 5.00	1.00 – 3.85
Quadrants B (Keep up good work)	บริษัทสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะที่พนักงานให้ความสำคัญมาก	4.04 – 5.00	3.85 – 1.00
Quadrants C (Low priority)	มีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานต่ำในคุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อพนักงานบริษัทสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน	1.00 – 4.04	3.85 – 1.00
Quadrants D (Possible Over Kill)	บริษัทให้ความสำคัญมากเกินความจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	1.00 – 4.04	3.85 – 5.00

จากตารางที่ 4.65 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

Quadrants A (Concentrate Here) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยสำคัญในการทำงานในหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ได้รับยังไม่เป็นที่พึงพอใจ ปัจจัยย่อยที่ตกในจุดนี้จะถือเป็นจุดอ่อนองค์กรจำเป็นต้องใส่ใจและหาวิธีแก้ไขอย่างรวดเร็ว(ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญสูง แต่ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่ำ)

Quadrants B (Keep up the good Work) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยสำคัญในการทำงานในหัวข้อนี้และสิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้สร้างความพึงพอใจได้มาก โดยทั่วไปแล้วปัจจัยย่อยที่ตกอยู่ในส่วนนี้จะเป็จุดแข็งขององค์กรที่มีอยู่(ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง)

Quadrants C (Low Priority) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามักจะไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อปัจจัยสำคัญในการทำงานนี้ และสิ่งที่ได้รับยังไม่เป็นที่พึงพอใจ ปัจจัยย่อยที่ตกลงในช่องนี้จะถือว่าไม่ค่อยมีความสำคัญมากเท่าใดนัก (ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่ำ)

Quadrants D (Possible Over skill) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อปัจจัยสำคัญในการทำงานนี้ แต่สิ่งที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอยู่ เนื่องจากองค์กรอาจจะให้ความสำคัญกับปัจจัยมากจนเกินความจำเป็น (ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่ำแต่ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูง)

ตารางที่ 4.66 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเปรียบเทียบกับการให้ความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อปัจจัยสำคัญในการทำงาน

ปัจจัยสำคัญในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
กลุ่ม H					
H 1	โรงเรียนมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.87	มาก	3.65	มาก
H 2	มีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียนทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	3.94	มาก	3.72	มาก
H 3	โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	4.04	มาก	3.78	มาก
H 4	นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและพนักงาน	3.97	มาก	3.75	มาก

ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>กลุ่ม H</b>					
H 5	หัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อลูกน้อง อย่างเท่าเทียม	4.03	มาก	3.78	มาก
H 6	หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงาน อย่างเหมาะสม	3.93	มาก	3.73	มาก
H 7	หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้ง	4.03	มาก	3.76	มาก
H 8	หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงานคอยแนะนำ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.97	มาก	3.76	มาก
H 9	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	3.94	มาก	3.72	มาก
H 10	สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	4.03	มาก	3.84	มาก
H 11	เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงานมีเพียงพอ และเหมาะสม	3.81	มาก	3.55	มาก
H 12	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัย ในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้ รับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	4.03	มาก	3.88	มาก
H 13	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย	4.22	มาก	4.13	มาก
H 14	การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา	4.11	มาก	3.92	มาก
H 15	หัวหน้างานแสดงความเสียใจ และเป็นกันเอง	4.03	มาก	3.85	มาก
H 16	หัวหน้างานเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหา งาน และปัญหาส่วนตัว	4.05	มาก	3.84	มาก
H 17	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง	4.51	มากที่สุด	4.47	มาก
H 18	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	4.52	มากที่สุด	4.47	มาก
H 19	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	4.06	มาก	3.91	มาก

ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)		ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
กลุ่ม H					
H 20	รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	3.97	มาก	3.82	มาก
H 21	เงินเดือน โบนัสประจำปี	4.14	มาก	4.01	มาก
H 22	สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	3.90	มาก	3.67	มาก
H 23	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่	3.80	มาก	3.50	มาก
H 24	ความมั่นคงของโรงเรียน เช่น ทรัพย์สิน ของโรงเรียน	4.17	มาก	4.00	มาก
H 6	หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงาน อย่างเหมาะสม	3.93	มาก	3.73	มาก

จากตารางที่ 4.66 เมื่อนำมาวิเคราะห์ IPA สามารถแสดงผลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน แยกตามปัจจัยย่อย ดังภาพ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



จากภาพที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยย่อยอยู่ใน Quadrant A: Concentrate Here เพียง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยย่อยที่พบ คือ หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ได้รับยังไม่เป็นที่พึงพอใจ

พบว่า ปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant B : Keep up good work มาก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในหัวข้อนี้และสิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้สร้างความพึงพอใจได้มาก โดยปัจจัยย่อยส่วนใหญ่อยู่ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากภาพพบว่าปัจจัยย่อยส่วนใหญ่อยู่ใน Quadrant C : Low Priority มากที่สุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษามักจะไม่ค่อยให้ความสนใจต่อปัจจัยจูงใจนี้ และสิ่งที่ได้รับยังไม่เป็นที่พึงพอใจ โดยปัจจัยย่อยส่วนใหญ่อยู่ในปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร โรงเรียนและปัจจัยด้านควบคุมและนิเทศงาน ลำดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ

จากภาพพบว่าปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant D : Possible Over Kill คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยให้ความสนใจต่อปัจจัยจูงใจนี้ แต่สิ่งที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอยู่เนื่องจากองค์กรอาจจะให้ความสำคัญกับปัจจัยมากจนเกินความจำเป็น โดยมีเพียง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยย่อยที่พบ คือ มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้รับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอ์เบอร์ค (Frederick Herzberg) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดซึ่งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 144 คน ซึ่งข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.6 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.6 ด้านสถานภาพครอบครัวส่วนใหญ่มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 50.0 ด้านการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.1 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 89.6 และมีอายุการทำงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.1 ภูมิลำเนาอยู่ทางภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 77.1 และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 75.0

##### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการทำงาน

จากการศึกษาระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ต่อการทำงาน โดยพิจารณาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์ชเบอร์ค ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivators) และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Hygiene) สรุปได้ดังตารางที่ 5.1 – 5.2



ตารางที่ 5.1 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยงูใจในการทำงาน

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
<b>ปัจจัยกระตุ้น (Motivators)</b>				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.18 (มาก)	2	4.15 (มาก)	2
2. ด้านลักษณะงานที่ททำ	4.27 (มาก)	1	4.24 (มาก)	1
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่กรงาน	3.92 (มาก)	4	3.88 (มาก)	5
4. ด้านความยอมรับนับถือ	4.04 (มาก)	3	3.99 (มาก)	4
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.18 (มาก)	2	4.10 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยกระตุ้น (Motivators)</b>	<b>4.12</b>	<b>มาก</b>	<b>4.07</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene)</b>				
1. ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน	3.95 (มาก)	5	3.72 (มาก)	5
2. ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.98 (มาก)	4	3.75 (มาก)	4
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.02 (มาก)	2	3.85 (มาก)	2
4. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	4.24 (มาก)	1	4.11 (มาก)	1
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	4.01 (มาก)	3	3.82 (มาก)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค้ำจุน(Hygiene)</b>	<b>4.04</b>	<b>มาก</b>	<b>3.85</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยงูใจในการทำงาน</b>	<b>4.07</b>	<b>มาก</b>	<b>3.96</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.1 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) และให้ความสำคัญมุ่งใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยกระตุ้นในการทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำเป็นอันดับแรกและให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนปัจจัยก้าจุนในการทำงานพบว่ ครูและบุคลากรให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยก้าจุนให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรกและให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาความมุ่งใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ปัจจัยกระตุ้นในการทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความมุ่งใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำเป็นอันดับแรกและให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนปัจจัยก้าจุนในการทำงานพบว่ ครูและบุคลากรให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยก้าจุนให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรกและให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนเป็นอันดับสุดท้าย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 5.2 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญและค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยกระตุ้น (Motivators)</b>		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ 4.37 (มาก)	ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ 4.37 (มาก)
2. ด้านลักษณะงานที่ทำ	งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ 4.45 (มาก)	งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ 4.45 (มาก)
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ได้เรียนรู้มีทักษะและประสบการณ์จากที่ทำอยู่ 4.35 (มาก)	ได้เรียนรู้มีทักษะและประสบการณ์จากที่ทำอยู่ 4.28 (มาก)
4. ด้านความยอมรับนับถือ	เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน 4.20 (มาก)	เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน 4.15 (มาก)
5. ด้านความรับผิดชอบ	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 4.60 (มากที่สุด)	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 4.49 (มาก)
<b>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene)</b>		
1. ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน	โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม 4.04 (มาก)	โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม 3.78 (มาก)
2. ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม 4.03 (มาก)	หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม 3.78 (มาก)
	หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง 4.03 (มาก)	
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย 4.22 (มาก)	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย 4.13 (มาก)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยค่าจูง (Hygiene)</b>		
4. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน 4.52 (มากที่สุด)	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง 4.47 (มาก)
		เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน 4.47 (มาก)
5.ด้านรายได้และสวัสดิการ	เงินเดือน โบนัสประจำปี 4.14 (มาก)	เงินเดือน โบนัสประจำปี 4.01 (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.2 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

จากผลการศึกษาปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการทำงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัย ดังนี้

#### 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ในเรื่องโรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสมสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่อง โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสมเป็นลำดับแรกเช่นกัน

## 1.2 ด้านลักษณะงานที่ทำ

ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่องงานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องงานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจเป็นลำดับแรกเช่นกัน

## 1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่องได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำเป็นลำดับแรกเช่นกัน

## 1.4 ด้านความยอมรับนับถือ

ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่องเพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงานสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องเพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงานเป็นลำดับแรกเช่นกัน

## 1.5 ด้านความรับผิดชอบ

ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเป็นลำดับแรกเช่นกัน

## 2. บัณฑิตช่วยสอนในการทำงาน

จากผลการศึกษาบัณฑิตช่วยสอนในการทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการทำงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

### 2.1 ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน

ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเป็นลำดับแรกเช่นกัน

### 2.2 ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่องหัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียมและหัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งสูงสุด

เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องหัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียมลำดับแรกเช่นกัน

### 2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยในเรื่องสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องสถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อยลำดับแรกเช่นกัน

### 2.4 ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงานสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงานและเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองลำดับแรกเช่นกัน

### 2.5 ด้านรายได้และสวัสดิการ

ครูและบุคลากรให้ความสำคัญต่อบัจจัยย่อยในเรื่องเงินเดือน โบนัสประจำปีสูงสุดเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือน โบนัสประจำปีลำดับแรกเช่นกัน

ส่วนที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปต่อความสำคัญและค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปต่อความพึงพอใจของบัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสรุปได้ดังตารางที่ 5.3 – 5.5 ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 5.3 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญและค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยกระตุ้น (Motivators)</b>			
1. ด้านความสำเร็จของ งาน	อายุไม่เกิน 30 ปี	ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ที่ทำ 4.44 (มาก)	ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของ งานที่ทำ 4.53 (มากที่สุด)
2. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	อายุไม่เกิน 30 ปี	ได้เรียนรู้มีทักษะและ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ 4.50 (มากที่สุด)	ได้เรียนรู้มีทักษะและ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ 4.38 (มาก)
3. ด้านความรับผิดชอบ	อายุ 41 – 50 ปี	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด 4.55 (มากที่สุด)	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด 4.40 (มาก)
<b>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene)</b>			
1. ด้านควบคุมหรือ การนิเทศงาน	อายุ 31 – 40 ปี	หัวหน้างานกระจายความ รับผิดชอบของงานอย่าง เหมาะสม 3.68 (มาก)	หัวหน้างานกระจายความ รับผิดชอบของงานอย่าง เหมาะสม 3.35 (ปานกลาง)
2. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	อายุไม่เกิน 30 ปี	เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม 3.79 (มาก)	เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม 3.32 (ปานกลาง)
3. ด้านความสัมพันธ์ ของหัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน	อายุไม่เกิน 30 ปี	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง 4.44 (มาก)	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง 4.50 (มากที่สุด)
	อายุ 41 – 50 ปี	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง 4.51 (มากที่สุด)	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง 4.34 (มาก)
4. ด้านรายได้และ สวัสดิการ	อายุ 31 – 40 ปี	รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ 3.70 (มาก)	รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับ ปริมาณงานและความ รับผิดชอบ 3.40 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene)</b>			
4. ด้านรายได้และ สวัสดิการ	อายุ 31 – 40 ปี	สวัสดิการอื่นๆ ค่า รักษาพยาบาลเงินช่วยเหลือ พิเศษ ฯลฯ 3.78 (มาก)	สวัสดิการอื่นๆ ค่า รักษาพยาบาลเงินช่วยเหลือ พิเศษ ฯลฯ 3.48 (ปานกลาง)
		ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 3.63 (มาก)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 3.35 (ปานกลาง)
	อายุ 41 – 50 ปี	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 3.83 (มาก)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 3.35 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.3 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของข้อมูลทั่วไปของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า

**1. ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน**

จากผลการศึกษาความแตกต่างของความสำคัญและความพึงพอใจต่อข้อมูลทั่วไปในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

**1.1 ด้านความสำเร็จของงาน**

ครูและบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.44) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53)

**1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน**

ครูและบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่แตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38)



### 1.3 ด้านความรับผิดชอบ

ครูและบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.40)

## 2. ปัจจัยคำจูนในการทำงาน

จากผลการศึกษาความแตกต่างของให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อข้อมูลทั่วไปในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

### 2.1 ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

ครูและบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องหัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสมแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35)

### 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ครูและบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสมแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32)

### 2.3 ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ครูและบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.44) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ครูและบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.34)

### 2.4 ด้านรายได้และสวัสดิการ

ครูและบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย ดังนี้ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยให้

ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ด้านสวัสดิการอื่นๆ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ ต่างกันโดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48)

และด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันโดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35)

สำหรับครูและบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อย เรื่อง ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35)

**ตารางที่ 5.4** แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญและค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยกระตุ้น (Motivators)</b>			
1. ด้านความ รับผิดชอบ	อายุ 4 – 10 ปี	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด 4.55 (มากที่สุด)	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด 4.45 (มาก)
<b>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene)</b>			
1. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	อายุไม่เกิน 3 ปี	เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการ ทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม 3.81 (มาก)	เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการ ทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม 3.35 (ปานกลาง)
2. ด้านรายได้และ สวัสดิการ	อายุไม่เกิน 3 ปี	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 3.87 (มาก)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 3.48 (ปานกลาง)
	อายุมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 3.77 (มาก)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 3.49 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.4 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของข้อมูลทั่วไปของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

## 1. ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

จากผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อข้อมูลทั่วไปในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

### 1.1 ด้านความรับผิดชอบ

ครูและบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 4 – 10 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.45)

## 2. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

จากผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อข้อมูลทั่วไปในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

### 2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ครูและบุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงานมีเพียงพอและเหมาะสมแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35)

### 2.2 ด้านรายได้และสวัสดิการ

ครูและบุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48)

และครูและบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 5.5 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญและค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยกระตุ้น (Motivators)</b>			
1. ด้านความสำเร็จ ของงาน	ครูผู้สอน	ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของ งานที่ทำ 4.44 (มาก)	ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของ งานที่ทำ 4.50 (มากที่สุด)
2. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ครูผู้สอน	มีโอกาสโยกย้ายงานตามความรู้ และความสามารถ 3.42 (ปานกลาง)	มีโอกาสโยกย้ายงานตาม ความรู้และความสามารถ 3.67 (มาก)
3. ด้านความรับผิดชอบ	ครูผู้สอนและ มีตำแหน่งบริหาร	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด 4.56 (มากที่สุด)	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด 4.45 (มาก)
<b>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene)</b>			
1. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ครูผู้สอนและ มีตำแหน่งบริหาร	เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการ ทำงาน มีเพียงพอและ เหมาะสม 3.78 (มาก)	เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการ ทำงานมีเพียงพอและ เหมาะสม 3.47 (ปานกลาง)
2. ด้านรายได้และ สวัสดิการ	ครูผู้สอนและ มีตำแหน่งบริหาร	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 3.78 (มาก)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 3.42 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 = ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.5 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของข้อมูลทั่วไปของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

### 1. ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

จากผลการศึกษาความแตกต่างของความสำคัญและความพึงพอใจต่อข้อมูลทั่วไปในการทำงาน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

### 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

ครูและบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นครูผู้สอน ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.44) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50)

### 1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ครูและบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นครูผู้สอน ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องมีโอกาสโยกย้ายงานตามความรู้และความสามารถแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68)

### 1.3 ด้านความรับผิดชอบ

ครูและบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.56) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.45)

## 2. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

จากผลการศึกษาความแตกต่างของให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อข้อมูลทั่วไปในการทำงาน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

### 2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ครูและบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสมแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.47)

### 2.2 ด้านรายได้และสวัสดิการ

ครูและบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นครูผู้สอนและมีตำแหน่งบริหาร ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) ซึ่งแตกต่างกับความพึงพอใจต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ส่วนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัด เชียงใหม่ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA)

ตารางที่ 5.6 แสดงปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน		ปัจจัยย่อย	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	
ปัจจัยกระตุ้น (Motivators)					
<b>Quadrant B : Keep up good work</b>					
ด้านความสำเร็จของงาน	M 1	มีความรู้ดีกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.14 (มาก)	4.17 (มาก)	B
	M 2	ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	4.37 (มาก)	4.37 (มาก)	B
ด้านลักษณะงานที่ทำ	M 5	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.26 (มาก)	4.24 (มาก)	B
	M 6	ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ	4.17 (มาก)	4.12 (มาก)	B
	M 7	งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	4.45 (มาก)	4.45 (มาก)	B
	M 8	งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.19 (มาก)	4.15 (มาก)	B
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	M 9	ได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำอยู่	4.35 (มาก)	4.28 (มาก)	B
	M 17	เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน	4.20 (มาก)	4.15 (มาก)	B
ด้านความรับผิดชอบ	M 19	ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ	4.31 (มาก)	4.17 (มาก)	B
	M 20	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.60 (มากที่สุด)	4.49 (มากที่สุด)	B

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants	
		ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
<b>ปัจจัยกระตุ้น (Motivators)</b>					
<b>Quadrant C : Low Priority</b>					
ด้านความสำเร็จของงาน	M 3	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.92 (มาก)	3.88 (มาก)	C
	M 4	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.95 (มาก)	3.82 (มาก)	C
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	M 10	ได้รับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3.83 (มาก)	3.73 (มาก)	C
	M 11	มีโอกาส โยกย้ายงานตามความรู้ และความสามารถ	3.63 (มาก)	3.71 (มาก)	C
	M 12	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับความสามารถ	3.85 (มาก)	3.75 (มาก)	C
	M 13	งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	3.92 (มาก)	3.92 (มาก)	C
ด้านความยอมรับนับถือ	M 14	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	4.09 (มาก)	3.97 (มาก)	C
	M 15	ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อปฏิบัติงานดี	3.92 (มาก)	3.83 (มาก)	C
	M 18	การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน	3.91 (มาก)	3.90 (มาก)	C
ด้านความรับผิดชอบ	M 21	ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมตามความสามารถ	4.06 (มาก)	3.99 (มาก)	C
	M 22	มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน	3.91 (มาก)	3.81 (มาก)	C
	M 23	มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.03 (มาก)	4.02 (มาก)	C

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants	
		ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
<b>ปัจจัยกระตุ้น (Motivators)</b>					
<b>Quadrant D: Possible Over Kill</b>					
ด้านความยอมรับนับถือ	M 16	ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี	4.08 (มาก)	4.08 (มาก)	D

จากตารางที่ 5.6 พบว่า ปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant B: Keep up good work ส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ มี 4 ปัจจัยย่อย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มี 2 ปัจจัยย่อย ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มี 2 ปัจจัยย่อย และปัจจัยด้านความยอมรับนับถือ มี 2 ปัจจัยย่อย ตามลำดับ โดยโรงเรียนต้องรักษาคุณภาพให้อยู่ในระดับสูงต่อไป เพราะปัจจัยย่อยที่ตกอยู่ในกลุ่มนี้ถือว่าเป็นจุดแข็งของโรงเรียน

และจากตารางพบว่า ปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant C: Low Priority มากที่สุด โดยปัจจัยย่อยส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มี 4 ปัจจัยย่อย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความยอมรับนับถือ มี 3 ปัจจัยย่อย ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มี 3 ปัจจัยย่อย และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มี 2 ปัจจัยย่อย ตามลำดับ ดังนั้น โรงเรียนไม่มีความจำเป็นต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ควรแก้ไขในลำดับต่อไป เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อครูและบุคลากรในระดับต่ำ

และพบว่ามีปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant D: Possible Over Kill จำนวน 1 ปัจจัยย่อย คือ ปัจจัยด้านความยอมรับนับถือ โดยโรงเรียนควรลดความสำคัญในปัจจัยนี้ลง เนื่องจากครูและบุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจต่อบริการของโรงเรียน และสิ่งที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอยู่แล้ว



ตารางที่ 5.7 แสดงปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูและบุคลากรที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants	
		ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
<b>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene)</b>					
<b>Quadrant A : Concentrate Here</b>					
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	H 16	นโยบายที่ประกาศเพื่อ ประโยชน์ของ โรงเรียนและ พนักงาน	4.05 (มาก)	3.84 (มาก)	A
<b>Quadrant B : Keep up good work</b>					
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	H 13	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย	4.22 (มาก)	4.13 (มาก)	B
	H 14	การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทางการพูดจา	4.11 (มาก)	3.92 (มาก)	B
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	H 17	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง	4.51 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	B
	H 18	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหรือ ระหว่งกันเมื่อพบปัญหาในการ ทำงาน	4.52 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	B
ด้านรายได้และ สวัสดิการ	H 19	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความ เหมาะสม	3.97 (มาก)	3.82 (มาก)	B
	H 21	เงินเดือน โบนัสประจำปี	4.14 (มาก)	4.01 (มาก)	B
	H 24	ความมั่นคงของโรงเรียน เช่น ทรัพย์สินของโรงเรียน	4.14 (มาก)	4.00 (มาก)	B
<b>Quadrant C: Low Priority</b>					
ด้านนโยบายการ บริหารของโรงเรียน	H 1	โรงเรียนมีนโยบายและเป้าหมาย ในการทำงานที่ชัดเจน	3.87 (มาก)	3.65 (มาก)	C
	H 2	มีการชี้แจงนโยบายของ โรงเรียนทราบ โดยทั่วถึงและชัดเจน	3.94 (มาก)	3.72 (มาก)	C
	H 3	โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับ ในการทำงานที่เหมาะสม	4.04 (มาก)	3.78 (มาก)	C

ตารางที่ 5.7 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants	
		ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
<b>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene)</b>					
<b>Quadrant C: Low Priority</b>					
	H 4	นโยบายที่ประกาศเพื่อ ประโยชน์ของ โรงเรียนและ พนักงาน	3.97 (มาก)	3.75 (มาก)	C
ด้านควบคุมหรือ การนิเทศงาน	H 5	หัวหน้างานให้ความเป็นธรรม ต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม	4.03 (มาก)	3.78 (มาก)	C
	H 6	หัวหน้างานกระจายความ รับผิดชอบของงานอย่าง เหมาะสม	3.93 (มาก)	3.73 (มาก)	C
	H 7	หัวหน้างานมีความสามารถในการ แก้ปัญหาเมื่อเกิดความ ขัดแย้ง	4.03 (มาก)	3.76 (มาก)	C
ด้านควบคุมหรือ การนิเทศงาน	H 8	หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่อง งานคอยแนะนำในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.97 (มาก)	3.76 (มาก)	C
	H 9	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่น นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	3.94 (มาก)	3.72 (มาก)	C
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	H 10	สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการ ทำงาน	4.03 (มาก)	3.84 (มาก)	C
	H 11	เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม	3.81 (มาก)	3.55 (มาก)	C
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	H 15	หัวหน้างานแสดงความเสียใจ และเป็นกันเอง	4.03 (มาก)	3.85 (มาก)	C
ด้านรายได้และ สวัสดิการ	H 20	รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.97 (มาก)	3.82 (มาก)	C
	H 22	สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	3.90 (มาก)	3.67 (มาก)	C

ตารางที่ 5.7 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants	
		ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
<b>ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene)</b>					
<b>Quadrant C: Low Priority</b>					
	H 23	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่	3.80 (มาก)	3.50 (มาก)	C
<b>Quadrant D: Possible Over Kill</b>					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	H 12	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	4.03 (มาก)	3.88 (มาก)	D

จากตารางที่ 5.7 พบว่า ปัจจัยย่อย 1 ปัจจัยอยู่ใน Quadrant A: Concentrate Here คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งโรงเรียนต้องใส่ใจและหาวิธีแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากครูและบุคลากรให้ความสำคัญมากแต่พึงพอใจน้อย อีกทั้งปัจจัยที่อยู่ในกลุ่มนี้จะถือเป็นจุดอ่อนของโรงเรียน

จากตารางพบว่ามีปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant B: Keep up good work ส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ มีปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีปัจจัยย่อย 1 ปัจจัย ตามลำดับ ดังนั้น โรงเรียนต้องรักษาคุณภาพให้อยู่ในระดับสูงต่อไป โดยโรงเรียนต้องรักษาคุณภาพให้อยู่ในระดับสูงต่อไป เพราะปัจจัยย่อยที่ตกอยู่ในกลุ่มนี้ถือว่าเป็นจุดแข็งของโรงเรียน

จากตารางพบว่ามีปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant C: Low Priority มากที่สุด โดยปัจจัยส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน มีปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน มีปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ มีปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีปัจจัยย่อย 2 ปัจจัย และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีปัจจัยย่อย 1 ปัจจัย ตามลำดับ ดังนั้น โรงเรียนไม่มีความจำเป็นต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ควรแก้ไขในลำดับต่อไป เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อครูและบุคลากรในระดับต่ำ

และจากตารางพบว่ามีปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant D: Possible Over Kill จำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยโรงเรียนควรลดความสำคัญในปัจจัยนี้ลง เนื่องจากครูและบุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจต่อปัจจัยจุดนี้ และสิ่งที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอยู่แล้ว

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยจุดใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

### 1. ระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน (Motivators)

ผลการศึกษาคูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยกระตุ้นในการทำงานพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวนิดา ประดิษฐ์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากเท่ากันๆ แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาคูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัฒนชัย ชายสิทธิ์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการ

ทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ พบว่า ระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

## 2. ระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Hygiene)

ผลการศึกษาคูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนภาพรวมในระดับมากเหมือนกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญและความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับความพึงพอใจและความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัฒนชัย ชายสิทธิ์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าบุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในแต่ละด้านระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน

## 3. ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการศึกษาคูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในปัจจัยย่อยเหมือนกัน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อปัจจัยย่อยเรื่อง ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อปัจจัยย่อยเรื่อง งานที่ได้ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อปัจจัยย่อยเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำอยู่ ด้านความยอมรับนับถือ ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อปัจจัยย่อยเรื่อง เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อปัจจัยย่อยเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาคูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนในปัจจัยย่อยด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อปัจจัยย่อยเรื่อง โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อปัจจัยย่อยเรื่อง สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และด้านรายได้และสวัสดิการ

ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อปัจจัยย่อยเรื่อง เงินเดือน โบนัสประจำปี สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดแตกต่างกัน คือ ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อปัจจัยย่อยเรื่อง หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง และด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อปัจจัยย่อยเรื่อง เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย เชียงใหม่ พบว่ามีข้อค้นพบที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามอายุส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่ต่างกัน โดยให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด แต่ความพึงพอใจในระดับมาก คือ

- ความภาคภูมิใจในการทำงาน
- ได้เรียนรู้ทักษะประสบการณ์จากที่ทำ
- เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง
- มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามช่วงอายุส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่ต่างกัน โดยให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ

- หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม
- สวัสดิการอื่นๆ ค่ารักษาพยาบาลและเงินช่วยเหลือพิเศษฯ
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามอายุการทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่ต่างกัน โดยให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ

- เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามอายุการทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยที่ต่างกัน โดยให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด แต่ความพึงพอใจในระดับมาก คือ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งบริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความพึงพอใจที่ต่างกัน โดยให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ความพึง

พอใจในระดับมากที่สุด ในปัจจัยย่อยเรื่อง ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

6. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งบริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความพึงพอใจที่แตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยเรื่อง มีโอกาสโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ เครื่องมืออุปกรณ์ ในการทำงานมีเพียงพอและเหมาะสม และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

7. จากผลการศึกษา Importance – Performance Analysis (IPA) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจอยู่ในกลุ่ม Quadrant A: Concentrate Here เพียง 1 ปัจจัย คือปัจจัยย่อย เรื่อง หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาส่วนตัว ซึ่งโรงเรียนต้องเร่งแก้ไขปัจจัยย่อยในเรื่องนี้อย่างเร่งด่วน เพราะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมาก

8. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในกลุ่ม Quadrant B: Keep up the good Work ในระดับมาก ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำนวน 10 ปัจจัยย่อย และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานจำนวน 7 ปัจจัยย่อย โดยปัจจัยเหล่านี้ทางโรงเรียนต้องรักษาคุณภาพให้คงอยู่ต่อไป เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญมากและพึงพอใจมากอยู่แล้ว

9. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ในกลุ่ม Quadrant C: Low Priority ในระดับมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำนวน 12 ปัจจัยย่อย และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานจำนวน 15 ปัจจัยย่อย โดยปัจจัยเหล่านี้ครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่ให้ความสำคัญมาก แต่ทางโรงเรียนต้องเร่งแก้ไขในลำดับต่อไป เพราะจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในอนาคต

10. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจอยู่ในกลุ่ม Quadrant D: Possible Over Kill เพียง 2 ปัจจัย คือปัจจัยย่อย ซึ่งแยกเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน มี 1 ปัจจัยย่อย คือ เรื่อง ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานดี และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มี 1 ปัจจัยย่อย คือ มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้รับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง ซึ่งโรงเรียนต้องลดความสำคัญลง เนื่องจากครูและบุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจต่อปัจจัยจุดนี้

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะตามปัจจัยที่ควรเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วนโดยจำแนกตามหัวข้อของปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้นดังต่อไปนี้

### ปัจจัยค้ำจุน

#### ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยย่อยเรื่องหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหาทางงานและปัญหาส่วนตัว เป็น 1 ปัจจัยย่อย ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากแต่พึงพอใจน้อย ดังนั้นทางโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ควรเร่งแก้ไขปัญหา ดังนี้

ทางโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานทำงานเป็น Teamwork มากขึ้น โดยทางโรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนี้ การจัดกิจกรรม QCC ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนเสนอผลงานและช่วยกันรับผิดชอบงานที่ตนเองได้มีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังสามารถแบ่งหน้าที่ให้ช่วยกันทำงานมากกว่า 1 คน โดยครูและบุคลากรในกลุ่มนั้นจะได้มีที่ปรึกษาและร่วมมือกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสนิทสนมกันเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งควรจัดให้มีกล่องรับฟังความคิดเห็นแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งต้องเปิดใจให้กว้างในการยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น

หรือการจัดกิจกรรม Kaizen โดยการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงาน ทั้งด้านการสอนและด้านการจัดการโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานตั้งแต่ปัญหาภายในหน่วยงานจนถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน ซึ่งกิจกรรมนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจะสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น สร้างความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะสามารถผ่านพ้นปัญหาต่างๆ และพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน

#### ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ

ในปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยย่อยเรื่องสวัสดิการอื่นๆ ค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลือพิเศษฯ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เป็น 2 ปัจจัยย่อย ที่ผู้ตอบแบบสอบถาม



ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับมากแต่พึงพอใจน้อย ดังนั้นทางโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ควรเร่งแก้ไขปัญหา ดังนี้

#### ด้านสวัสดิการอื่นๆ ค่ารักษาพยาบาลและเงินช่วยเหลือพิเศษฯ

เนื่องจากปัจจุบันทางโรงเรียนมีสวัสดิการเฉพาะด้านการทำประกันสังคมให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และประกันอุบัติเหตุเฉพาะอยู่ในการปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ทางโรงเรียนควรพิจารณาการจัดทำประกันสุขภาพให้ครูและบุคลากรในกรณีฉุกเฉิน โดยสามารถเข้าโรงพยาบาลตามที่ครูและบุคลากรกำหนดไว้ โดยโรงเรียนช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย 50% แต่ต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจของครูและบุคลากร

ด้านเงินช่วยเหลือพิเศษนั้น ทางโรงเรียนควรมอบเงิน โบนัสประจำปีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน โดยพิจารณาจากผลงานประจำปีที่ผ่านมา เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจในการให้เงิน โบนัสที่แตกต่างกันตามผลงาน หรือจัดให้มีสวัสดิการพิเศษในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเดือนร้อนในเรื่องการเงิน โดยจัดสรรกองทุนกู้ยืมให้บุคลากรได้กู้ยืมในกรณีฉุกเฉิน เป็นต้น

และจากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ซึ่งเป็นวัยใกล้เกษียณอายุ โดยครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มนี้พบว่า มีปัญหาด้านรายได้และสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน โดยให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการต่อปัจจัยย่อยในระดับมาก แต่ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้วยเหตุนี้ ทางโรงเรียนจึงควรจัดโครงการสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใกล้เกษียณอายุ ให้มีความมั่นคงและมีรายได้หลังจากเกษียณ รวมทั้งผลตอบแทนจากเงิน โบนัสที่จะได้รับหลังเกษียณอายุที่เพิ่มขึ้นจากฐานเงินเดือนเดิม เนื่องจากปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มนี้มีภาระหนี้สินในช่วงการทำงาน แต่เงินตอบแทนหลังจากเกษียณอายุไม่เพียงพอต่อภาระที่เกิดขึ้น อีกทั้งไม่มีรายได้อื่นๆ หรืออาชีพอื่นๆ รองรับ

ซึ่งโครงการนี้จะสามารถช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาวัยใกล้เกษียณอายุ ทั้งด้านภาระหนี้สิน และการหาอาชีพและกิจกรรมรองรับหลังเกษียณ ยกตัวอย่างเช่น การเชิญครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มดังกล่าวเข้ามาบรรยายเทคนิคการสอนหรือทักษะการสอน รวมทั้งการวางแผนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ในการประกอบอาชีพครู การเชิญให้เป็นครูพิเศษ การเชิญเป็นที่ปรึกษาให้แก่หน่วยงานต่างๆ ในโรงเรียน

โดยมีค่าตอบแทนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มนี้ อีกทั้งการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีอาชีพเสริมด้วยการสนับสนุนเงินเพื่อสร้างอาชีพเสริม เช่น การเรียนทำอาหาร การเรียนตัดเย็บ การเรียนทำเบเกอรี่ หรืออาชีพที่สนใจ เป็นต้น

อีกทั้งการจัดทำโครงการสำหรับครูเกษียณอายุ โดยการจัดทำประกันสุขภาพระยะยาว เพื่อช่วยเหลือครูหลังเกษียณอายุและยามชรา เนื่องจากปัจจุบันการทำประกันสุขภาพสามารถเริ่มต้นทำได้ตั้งแต่ยังไม่ได้เกษียณและสามารถตอบแทนได้ในระยะยาว เมื่อครูและบุคลากรกลุ่มนี้เกษียณอายุไปก็จะมีประกันสุขภาพเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานได้อีกทางหนึ่ง และเป็นค่าตอบแทนจากประกันที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มนี้ไม่สร้างภาระให้ลูกหลานต่อไป

### **ด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่**

ทางโรงเรียนควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาปรับขึ้นตำแหน่งในการบริหารงานของครูและบุคลากรทุกคน โดยมีความโปร่งใส และชี้แจงให้ครูและบุคลากรทราบเกณฑ์วิธีการประเมินมาจากส่วนใดบ้าง เช่น การประเมินจากหัวหน้างาน การประเมินจากผลงานที่ผ่านมา การประเมินจากการมีส่วนร่วมของกิจกรรมของโรงเรียน เป็นต้น

โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินใจในการปรับขึ้นตำแหน่งวัดจากความสามารถในการดูแลผู้ได้บังคับบัญชา และเทคนิคการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย รวมถึงทางโรงเรียนควรให้หลักประกันในหน้าที่การงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาตนเองและการสอนให้ เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน

### **ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน**

#### **ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน**

ในปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ปัจจัยย่อยในเรื่องภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน เป็น 1 ปัจจัยย่อยที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญในระดับมากและพึงพอใจในระดับมากที่สุด ซึ่งทางโรงเรียนต้องรักษาระดับความพึงพอใจนี้ให้ได้ และสามารถเพิ่มเติมได้ ดังนี้

การมอบรางวัลหรือยกย่องครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถสร้างผลงานทั้งการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน หรือการส่งเสริมผลงานการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นตัวอย่างแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน การส่งเสริมงบประมาณสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้นำผลงานไปแสดงต่อสถาบันอื่นๆ หรือตีพิมพ์ลงวารสารทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อผลงานและความสำเร็จของงานที่ทำ นอกจากนี้ปัจจัยย่อยเรื่องความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานแล้วนั้น ยังมีปัจจัยย่อยเรื่องมีความรู้สึกว่าเป็นส่วน

หนึ่งของความสำเร็จของงาน ที่จะช่วยส่งเสริมด้านความสำเร็จในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ เพราะเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเองแล้ว จะเกิดความพึงพอใจจากการทำงานและความสำเร็จที่ตนเองสร้างขึ้นเป็นลำดับ

### **ด้านลักษณะงานที่ทำ**

ในปัจจุบันด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า ทุกปัจจัยย่อยในปัจจุบันนี้ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญในระดับมากและพึงพอใจในระดับมากที่สุด ซึ่งทางโรงเรียนต้องรักษาระดับความพึงพอใจนี้ให้ได้ และสามารถเพิ่มเติมได้ ดังนี้

ทางโรงเรียนสามารถเปิดเวทีนำเสนอผลงานการวิจัยหรือการนำเสนอแนวคิด เทคนิค หรือผลงานทางด้านสื่อการสอนทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงศักยภาพที่ตนเองมี หรือนำเสนอประสบการณ์การทำงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาท่านอื่นๆ ได้นำไปปรับใช้ประโยชน์ในการทำงาน หรือนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนให้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เริ่มต้นทำงานได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างความภาคภูมิใจต่อตนเองและโรงเรียน

ทางโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมหรือมีสื่อต่างๆ เพื่อแนะนำอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในการช่วยส่งเสริมอาชีพเฉพาะทาง รวมถึงเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอนาคตของชาติ

### **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน**

ในปัจจุบันด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ปัจจัยย่อยที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญในระดับมากและพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือปัจจัยย่อยในเรื่อง ได้เรียนรู้ทักษะประสบการณ์จากที่ทำงาน ซึ่งทางโรงเรียนต้องรักษาระดับความพึงพอใจนี้ให้ได้ และสามารถเพิ่มเติมได้ ดังนี้

โรงเรียนจัดโครงการเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้มีประสบการณ์ด้านการสอนนอกสถานที่ตั้ง โดยใน 1 – 3 ปี ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรไปฝึกงานด้านการสอน โดยนำสื่อการสอนหรือผลงานวิจัยของตนเองไปปรับใช้กับการฝึกการสอนนอกสถานที่ เพื่อเป็นสร้างประสบการณ์และทักษะด้านการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน ให้เป็นไปตามศตวรรษที่ 21 อีกทั้งครูและบุคลากรยังสามารถนำประสบการณ์และทักษะจากการฝึกการสอนนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและโรงเรียนอีกด้วย

อีกทั้งทางโรงเรียนควรกำหนดเกณฑ์การดูงานสำหรับครูและบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี สามารถดูงานปีละ 1 – 2 ครั้งภายในประเทศ ส่วนครูและบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปสามารถไปดูงานเป็นหมู่คณะที่ต่างประเทศได้ปีละ 1 ครั้ง เป็นต้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานในโรงเรียนเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมากขึ้นและมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

### ด้านความยอมรับนับถือ

ในปัจจุบันปัจจัยด้านความยอมรับนับถือ พบว่า ปัจจัยย่อยที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญในระดับมากและพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือปัจจัยย่อยในเรื่อง เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง ซึ่งทางโรงเรียนต้องรักษาระดับความพึงพอใจนี้ให้ได้ และสามารถเพิ่มเติมได้ ดังนี้

โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ให้แก่ครูและบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ เพราะในปัจจุบันช่วงอายุของครูและบุคลากรโรงเรียนมีช่วงอายุที่ค่อนข้างห่างกัน ส่งผลต่อด้านทัศนคติ ความคิดเห็นที่มักจะไม่ตรงกัน ซึ่งทำให้การเสนอความคิดเห็นหรือการทำงานเกิดความขัดแย้งกันค่อนข้างมาก โดยกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์นี้ต้องจัดในกลุ่มขนาดเล็กเพื่อให้เข้าถึงกันมากกว่าการจัดกลุ่มขนาดใหญ่ และคละช่วงอายุเพื่อให้เข้าถึงความคิดเห็นมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถช่วยให้ครูและบุคลากรมีความเป็นกันเองมากขึ้นด้วย ยกตัวอย่างเช่น การจัดค่ายสัมพันธ์นอกสถานที่หรือการเดินทางไปดูงานและเข้าค่ายต่างจังหวัด เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านี้ได้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รู้จักนิสัยใจคอกันมากยิ่งขึ้น สร้างความสัมพันธ์ ความจริงใจความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน และช่วยเหลือกันแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## เอกสารอ้างอิง

ฐานข้อมูลฝ่ายนโยบายและแผน, 2557:

<http://www.regina.ac.th/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%B9%E0%B8%A5%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99.html> (11 ธันวาคม 2557)

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : วี. อินเตอร์พรีนซ์.

พรศิลป์ ศรีเรืองโร. 2553. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัฒนชัย ชายสุทธี. 2555. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย เทคโนโลยีโพลิเทคนิค ลานนา เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วนิดา ประดิษฐ์. 2554. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550. การจัดการและพฤติกรรมขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557: <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries06.html> (19 พฤศจิกายน 2557)

อัญญารัตน์ ไชยศิริ. 2555. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Martilla, J.A. and James, J.C. (1997) : 77-79. Importance-Performance Analysis. Journal of Marketing.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ภาคผนวก ก  
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย  
จังหวัดเชียงใหม่

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา  
เท่านั้น และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการทำงานของท่าน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก  
ท่าน และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี  26 – 30 ปี  31 – 35 ปี   
36 – 40 ปี  41 – 45 ปี  46 – 50 ปี  51 – 55 ปี

56 - 60 ปี

3. สถานภาพครอบครัว

โสด  สมรส  อื่น ๆ

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  
 สูงกว่าปริญญาโท

5. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่า 15,000 บาท  15,001 – 25,000 บาท  
 25,001 – 35,000 บาท  35,001 - 45,000 บาท  
 ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป

6. อายุการทำงาน



น้อยกว่า 1 ปี     1-3 ปี     4-6 ปี     7-10 ปี     10 ปีขึ้นไป

ไป

7. ตำแหน่งงาน.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของคุณและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเพียงช่องเดียวตามระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานตามความเป็นจริง โดยให้คะแนนระดับความเห็นตามค่าตัวเลข ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ความล้าเรีงของงาน</b>										
1.1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน										
1.2 ท่านภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ท่านทำ										
1.3 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด										
1.4 ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ										
<b>2. ลักษณะงานที่ทำ</b>										
2.1 งานที่ท่านอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ										
2.2 ลักษณะงานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ										
2.3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายภูมิใจ										
2.4 งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์										
<b>3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>										
3.1 ท่านได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ท่านอยู่										
3.2 ท่านได้รับการยอมรับชมเชยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ										
3.3 ท่านมีโอกาสนำเสนอความรู้ และความสามารถของท่าน										
3.4 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับความสามารถ										
3.5 งานที่ท่านอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ										
<b>4. ด้านความยอมรับนับถือ</b>										
4.1 หัวหน้างานไว้ใจมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ										
4.2 ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อท่านปฏิบัติงานดี										
4.3 ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี										
4.4 เพื่อนร่วมงานยอมรับ และไว้ใจในการทำงานของท่าน										
4.5 การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน										
<b>5. ด้านความรับผิดชอบ</b>										
5.1 ท่านทราบขอบเขตและความคิดชอบของงานที่ท่านทำ										
5.2 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด										
5.3 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมตามความสามารถ										
5.4 ท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน										
5.5 ท่านมีโอกาสนำเสนอความสามารถในงานที่ได้รับ										

ปัจจัยเชิงอิทธิพลในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเชิงอิทธิพลหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน										
มอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่										
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยก้ำจุน										
<b>6. ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน</b>										
6.1 โรงเรียนมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน										
6.2 มีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียนทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน										
6.3 โรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม										
6.4 นโยบายที่ประกาศต่อประชาชนของโรงเรียนและพนักงาน										
<b>7. ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน</b>										
7.1 หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม										
7.2 หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม										
7.3 หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง										
7.4 หัวหน้างานให้ความสำคัญเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี										
7.5 หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ										
<b>8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>										
8.1 สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน										
8.2 เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม										
8.3 มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง										
8.4 สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย										
<b>9. ความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน</b>										
9.1 การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา										
9.2 หัวหน้างานแสดงความเสียใจ และเป็นกันเอง										
9.3 หัวหน้างานตั้งใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว										
9.4 เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน										
9.5 เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน										
<b>10. ด้านรายได้และสวัสดิการ</b>										
10.1 รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม										
10.2 รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ										
10.3 เงินเดือน โบนัสประจำปี										
10.4 สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ										
10.5 ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน										
10.6 ความมั่นคงของโรงเรียน เช่น ทรัพย์สินของโรงเรียน										

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาและเผยแพร่ผลการศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

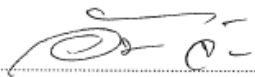
หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา

เขียนที่ โรงเรียนเวินนาเซลิวิทยาลัย

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2558

โดยหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว อัมภาพร จันทร์กระจ่าง (ผู้มีอำนาจลงนาม)  
บริษัท โรงเรียนเวินนาเซลิวิทยาลัย ตั้งอยู่เลขที่ 196 ถนนเจริญบุรีระเทศ ตำบลวังกลาง  
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ขอทำหนังสือฉบับนี้เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า  
ข้าพเจ้าได้รับทราบและยินยอมให้ นาย/นาง/นางสาว วรรณพร ทาวังค์  
รหัสนักศึกษา 561532149 สังกัดศูนย์ศูนย์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง ปัจจัยจุดใจในกรทำงานของคุณและบุคลากรทางการศึกษา  
เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล ณ หน่วยงานของข้าพเจ้าตามคำชี้แจงของผู้ศึกษา และอนุญาตให้นำผลการศึกษาเผยแพร่  
สู่สาธารณะได้

ทั้งนี้หากผู้ศึกษาได้กระทำภายในขอบเขตอำนาจของหนังสือยินยอมฉบับนี้ให้มีผลสมบูรณ์และชอบ  
ด้วยกฎหมายทุกประการและหากมีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายขึ้นจะไม่มีการเรียกร้องแต่อย่างใด เพื่อเป็น  
หลักฐานแห่งความยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อและประทับตรา (ถ้ามี) ไว้ต่อ หน้าพยาน

ลงชื่อ 

ลงชื่อ วรรณพร ทาวังค์

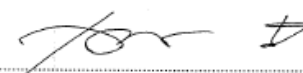
( นางอัมภาพร จันทร์กระจ่าง )

( นางสาว วรรณพร ทาวังค์ )

ผู้มีอำนาจลงนาม  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน  
(ประทับตราองค์กร)

ผู้ศึกษา

ลงชื่อ นางสาวอนงภา ศิริเวทย์ไชย

ลงชื่อ 

( นางสาวอนงภา ศิริเวทย์ไชย )

( อาจารย์ ดร. เหมภร ไชยประสิทธิ์ )

พยาน

พยาน

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

นางสาววรรณพร ตาวิงค์

วัน เดือน ปี เกิด

12 ตุลาคม พ.ศ. 2530

ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา 2549

ปริญญาตรี สำนักวิชาศิลปศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ  
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ปีการศึกษา 2556

ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved