

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง
ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบที
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบเอฟ
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้
ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูล และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติ
สำเร็จรูป การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของ
วิทยาลัยเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยเทคนิค

รายการ	n = 276	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	120	43.50
ประสบการณ์มาก	156	56.50
รวม	276	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 56.50) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย (ร้อยละ 43.50)

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง	รายการ	n = 276		
		จำนวน	รวม	ร้อยละ
จังหวัดจันทบุรี	วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี	26	26	9.40
	วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา	25	35	12.70
	วิทยาลัยเทคนิคจุฬารักษ์	10		
จังหวัดชลบุรี	วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี	21	74	26.80
	วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ	40		
	วิทยาลัยเทคนิคพัทยา	13		
จังหวัดตราด	วิทยาลัยเทคนิคตราด	16	16	5.80
จังหวัดนครนายก	วิทยาลัยเทคนิคนครนายก	28	28	10.10

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	n = 276		
	จำนวน	รวม	ร้อยละ
สถานที่ตั้ง			
จังหวัดปราจีนบุรี	วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน	12	34
	วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี	22	
จังหวัดระยอง	วิทยาลัยเทคนิคระยอง	25	50
	วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย	18	
	วิทยาลัยเทคนิคมาตาพุด	7	
จังหวัดสระแก้ว	วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว	13	13
	รวม		276
			100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 26.80) รองลงมาได้แก่ จังหวัดระยอง (ร้อยละ 18.10) จังหวัดฉะเชิงเทรา (ร้อยละ 12.70) จังหวัดปราจีนบุรี (ร้อยละ 12.30) จังหวัดนครนายก (ร้อยละ 10.10) จังหวัดจันทบุรี (ร้อยละ 9.40) จังหวัดตราด (ร้อยละ 5.80) และจังหวัดสระแก้ว (ร้อยละ 4.80) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 4 - 15

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	n = 276		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยกระตุ้น			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.77	.71	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.51	.75	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.50	.67	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.88	.61	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.96	.75	มาก
รวม	3.72	.59	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.97	.68	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.99	.57	มาก
3. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.26	.55	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.08	.47	มาก
5. ด้านรายได้	4.04	.59	มาก
6. ด้านสถานภาพในงาน	3.95	.64	มาก
รวม	4.05	.27	มาก
ภาพรวม	3.89	.37	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.26$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) และด้านรายได้ ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงาน	3.76	.78	มาก
2.	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	3.53	.97	มาก
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด	3.85	.80	มาก
4.	ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	3.85	.90	มาก
5.	ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.89	.98	มาก
6.	ท่านได้รับความเชื่อถือในสังคมจากความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.74	.96	มาก
	รวม	3.77	.71	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.85$) และท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	3.55	.88	มาก
2.	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของท่านไปใช้ปฏิบัติงานจริง	3.51	1.08	มาก
3.	เพื่อนร่วมงานสรรถาในความสามารถของท่าน	3.47	1.07	ปานกลาง
4.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	3.70	.97	มาก
5.	เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน	3.59	.93	มาก
6.	ผู้บริหารมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ	3.24	.87	ปานกลาง
	รวม	3.51	.75	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน ($\bar{X} = 3.59$) และผู้บริหารยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านลักษณะของงานที่ทำ	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบ	3.35	1.03	ปานกลาง
2.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.34	1.04	ปานกลาง
3.	งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนตามความยากง่ายของงาน	3.43	.91	ปานกลาง
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.86	.85	มาก
5.	ท่านมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	3.57	.81	มาก
6.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.47	.81	ปานกลาง
รวม		3.50	.67	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) ท่านมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค ($\bar{X} = 3.57$) และท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.93	.75	มาก
2.	ท่านอุทิศเวลาในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย	3.69	.98	มาก
3.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ทิ้งงาน	3.77	1.05	มาก
4.	ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	3.78	1.11	มาก
5.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.01	.93	มาก
6.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน	4.11	.91	มาก
	รวม	3.88	.61	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.11$) ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$) และท่านมีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.90	1.01	มาก
2.	ท่านได้รับการอบรม/สัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.87	1.03	มาก
3.	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้น	3.80	.77	มาก
4.	ท่านได้รับการส่งเสริมไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.35	.75	มาก
5.	ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.08	.88	มาก
6.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.78	.98	มาก
รวม		3.96	.75	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.35$) ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.08$) และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงานซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของครู	3.81	1.07	มาก
2.	นโยบายของผู้บริหารช่วยให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	4.37	.72	มาก
3.	ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.08	.85	มาก
4.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศ	3.77	.96	มาก
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้น	3.94	.95	มาก
6.	กฎระเบียบต่างๆ เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.87	.99	มาก
รวม		3.97	.68	มาก

จากตาราง 10 แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ นโยบายของผู้บริหารช่วยให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.37$) ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.08$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ($\bar{X} = 3.94$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง	3.69	.96	มาก
2.	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน	3.69	1.08	มาก
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข	3.68	1.06	มาก
4.	ท่านให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.88	.98	มาก
5.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร	4.47	.54	มาก
6.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน	4.50	.59	มาก
รวม		3.99	.57	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.47$) และท่านให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน	4.44	.55	มาก
2.	ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.55	.59	มากที่สุด
3.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	4.45	.65	มาก
4.	ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างโปร่งใส	4.09	.89	มาก
5.	ท่านได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน	4.12	.77	มาก
6.	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการถูกเลิกจ้าง	3.88	1.09	มาก
รวม		4.26	.55	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.55$) ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.45$) และท่านได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	สถานศึกษามีอาคารสถานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.05	.83	มาก
2.	สถานศึกษามีการจัดพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วน	4.01	.83	มาก
3.	สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.10	.53	มาก
4.	สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย	4.20	.55	มาก
5.	สถานที่ทำงานมีการตกแต่งภายในด้วยสีสดใส	4.08	.53	มาก
6.	บรรยากาศในห้องทำงานไม่มีสิ่งรบกวนใด ๆ	4.06	.78	มาก
	รวม	4.08	.47	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.20$) สถานศึกษาจัดให้มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.10$) และสถานที่ทำงานมีการตกแต่งภายในด้วยสีสดใส ($\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านรายได้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านรายได้	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.21	.77	มาก
2.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.90	.87	มาก
3.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.06	.67	มาก
4.	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานนอกสถานที่	3.98	1.03	มาก
5.	ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	4.15	.79	มาก
6.	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	3.93	.92	มาก
	รวม	4.04	.59	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ รายได้ของท่านเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.21$) ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ($\bar{X} = 4.15$) และรายได้ของท่านเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านสถานภาพในงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านสถานภาพในงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครู	4.01	.92	มาก
2.	ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคม	4.20	.74	มาก
3.	ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	3.84	.92	มาก
4.	ท่านได้รับเกียรติยศชื่อเสียงจากอาชีพครู	3.94	.91	มาก
5.	ท่านได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.78	.93	มาก
รวม		3.95	.64	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านสถานภาพในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคม ($\bar{X} = 4.20$) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครู ($\bar{X} = 4.01$) และท่านได้รับเกียรติยศชื่อเสียงจากอาชีพครู ($\bar{X} = 3.94$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน				t	p
	มาก (n=156)		น้อย (n=120)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยกระตุ้น	3.67	.59	3.79	.58	1.70	.08
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.71	.68	3.85	.74	1.66	.09
ด้านการยอมรับนับถือ	3.43	.73	3.61	.76	1.90	.05
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.45	.68	3.57	.64	1.46	.14
ด้านความรับผิดชอบ	3.87	.64	3.90	.57	.42	.67
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.90	.75	4.04	.75	1.57	.11
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.06	.25	4.03	.29	-0.80	.42
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.93	.63	4.04	.74	1.35	.17
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.94	.55	4.04	.59	1.44	.14
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.30	.56	4.20	.53	-1.59	.11
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.12	.47	4.04	.46	-1.46	.14
ด้านรายได้	4.13	.58	3.92	.58	-3.02	.00**
ด้านสถานภาพในงาน	3.94	.61	3.97	.67	.38	.70
รวม	3.87	.36	3.91	.37	1.06	.28

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านรายได้
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	44.13	7	6.30	17.61	.00**
ภายในกลุ่ม	95.91	268	.35		
รวม	140.04	275			
ด้านการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	30.76	7	4.39	9.40	.00**
ภายในกลุ่ม	125.19	268	.46		
รวม	155.95	275			
ด้านลักษณะของงานที่ทำ					
ระหว่างกลุ่ม	.83	7	.11	.25	.96
ภายในกลุ่ม	123.87	268	.46		
รวม	124.70	275			
ด้านความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	22.29	7	3.18	10.51	.00**
ภายในกลุ่ม	81.20	268	.30		
รวม	103.49	275			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
ระหว่างกลุ่ม	40.86	7	5.83	13.36	.00**
ภายในกลุ่ม	117.08	268	.43		
รวม	157.94	275			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
ระหว่างกลุ่ม	24.33	7	3.47	8.88	.00**
ภายในกลุ่ม	104.82	268	.39		
รวม	129.16	275			

ตาราง 17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	15.27	7	2.18	7.70	.00**
ภายในกลุ่ม	75.92	268	.28		
รวม	91.20	275			
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	10.20	7	1.45	5.30	.00**
ภายในกลุ่ม	73.73	268	.27		
รวม	83.94	275			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	6.93	7	.99	4.91	.00**
ภายในกลุ่ม	54.08	268	.20		
รวม	61.02	275			
ด้านรายได้					
ระหว่างกลุ่ม	4.80	7	.68	2.02	.05
ภายในกลุ่ม	91.00	268	.34		
รวม	95.80	275			
ด้านสถานภาพในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	9.46	7	1.35	3.47	.00**
ภายในกลุ่ม	104.44	268	.39		
รวม	113.91	275			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	5.401	7	.77	6.39	.00**
ภายในกลุ่ม	32.336	268	.121		
รวม	37.737	275			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ทำและด้านรายได้ ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย		จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
	\bar{X}	5.00	3.74	3.60	3.73	3.69	3.57	3.61	3.66
จันทบุรี	5.00	-	1.26*	1.40*	1.27*	1.31*	1.43*	1.39*	1.34*
ฉะเชิงเทรา	3.74		-	.14	.01	.05	.17	.13	.08
ชลบุรี	3.60			-	-.13	-.09	.03	-.01	-.06
ตราด	3.73				-	.04	.16	.12	.07
นครนายก	3.69					-	.12	.08	.03
ปราจีนบุรี	3.57						-	-.04	-.09
ระยอง	3.61							-	-.05
สระแก้ว	3.66								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.54	-	1.07*	1.13*	1.16*	1.16*	1.16*	1.15*	1.17*
ฉะเชิงเทรา	3.47		-	.06	.09	.09	.09	.08	.10
ชลบุรี	3.41			-	.03	.03	.03	.02	.04
ตราด	3.38				-	.00	.00	-.01	.01
นครนายก	3.38					-	-.00	-.01	.01
ปราจีนบุรี	3.38						-	-.01	.01
ระยอง	3.39							-	.02
สระแก้ว	3.37								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่าวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.44	-	.14	.66*	.78*	.80*	.92*	.50*	.74*
ฉะเชิงเทรา	4.30		-	.52*	.64*	.66*	.78*	.36*	.60*
ชลบุรี	3.78			-	.12	.14	.26*	-.16	.08
ตราด	3.66				-	.02	.14	-.28	-.04
นครนายก	3.64					-	.12	-.30*	-.06
ปราจีนบุรี	3.52						-	-.42*	-.18
ระยอง	3.94							-	.24
สระแก้ว	3.70								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรากับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง และวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.79	-	.28	.82*	1.11 *	1.13*	1.17*	1.11*	1.01*
ฉะเชิงเทรา	4.51		-	.54*	.83*	.85*	.89*	.83*	.73*
ชลบุรี	3.97			-	.29	.31*	.35*	.29*	.19
ตราด	3.68				-	.02	.06	.00	-.10
นครนายก	3.66					-	.04	-.02	-.12
ปราจีนบุรี	3.62						-	-.06	-.16
ระยอง	3.68							-	-.10
สระแก้ว	3.78								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคพบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี กับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา กับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.74	-	.84*	.96*	.54 *	.52*	.98*	.95*	.55*
ฉะเชิงเทรา	3.90		-	.12	-.30	-.32	.14	.11	-.29
ชลบุรี	3.78			-	-.42*	-.44*	.02	-.01	-.41*
ตราด	4.20				-	-.02	.44*	.41*	.01
นครนายก	4.22					-	.46*	.43*	.03
ปราจีนบุรี	3.76						-	-.03	-.43*
ระยอง	3.79							-	-.40*
สระแก้ว	4.19								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราดกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว และวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยองกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.32	-	.62*	.46*	-.01	.01*	.40*	.47*	-.09
ฉะเชิงเทรา	3.70		-	-.16	-.63*	-.61*	-.22	-.15	-.71*
ชลบุรี	3.86			-	-.47*	-.45*	-.06	.01	-.55*
ตราด	4.33				-	.02	.41*	.48*	-.08
นครนายก	4.31					-	.39*	.46*	-.10
ปราจีนบุรี	3.92						-	.07	-.49*
ระยอง	3.85							-	-.56*
สระแก้ว	4.41								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรากับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราดกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยองกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	3.98	-	-.02	-.31*	-.40*	-.09	-.29*	-.57*	-.41*
ฉะเชิงเทรา	4.00		-	-.29*	-.38*	-.07	-.27*	-.55*	-.39*
ชลบุรี	4.29			-	-.09	.22	.02	-.26*	-.10
ตราด	4.38				-		.11	-.17	-.01
นครนายก	4.07					-	-.20	-.48*	-.32
ปราจีนบุรี	4.27						-	-.28*	-.12
ระยอง	4.55							-	.16
สระแก้ว	4.39								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่าวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรากับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	X	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	3.86	-	-.22	-.31*	-.30*	.14	-.40*	-.27*	-.21
ฉะเชิงเทรา	4.08		-	-.09	-.08	.36*	-.18	-.05	.01
ชลบุรี	4.17			-	.01	.45*	-.09	.04	.10
ตราด	4.16				-	.44*	-.10	.03	.09
นครนายก	3.72					-	-.54*	-.41*	-.35*
ปราจีนบุรี	4.26						-	.13	.19
ระยอง	4.13							-	.06
สระแก้ว	4.07								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา กับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราดกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสถานภาพในงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	3.99	-	.27	.10	-.34	-.34*	.17	.09	-.11
ฉะเชิงเทรา	3.72		-	-.17	-.61*	-.61*	-.10	-.18	-.38
ชลบุรี	3.89			-	-.44*	-.44*	.07	-.01	-.21
ตราด	4.33				-	.00	.51*	.43*	.23
นครนายก	4.33					-	.51*	.43*	.23
ปราจีนบุรี	3.82						-	-.08	-.28
ระยอง	3.90							-	-.20
สระแก้ว	4.10								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสถานภาพในงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่าวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรากับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราดกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ผลแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.30	-	.39*	.48*	.39*	.47*	.52*	.46*	.39*
ฉะเชิงเทรา	3.91		-	.09	.00	.08	.13	.07	-0.00
ชลบุรี	3.82			-	-0.09	-0.01	.04	-0.02	-0.09
ตราด	3.91				-	.08	.13	.07	-0.00
นครนายก	3.83					-	.05	-0.01	-0.08
ปราจีนบุรี	3.78						-	-0.06	-0.13
ระยอง	3.84							-	-0.07
สระแก้ว	3.91								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี