

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ใน 2 ปีวิจัย คือ ปีวิจัยจูงใจและปีวิจัยค้ำจุน ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 2 ปีวิจัย คือ ปีวิจัยจูงใจและปีวิจัยค้ำจุน จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 2 ปีวิจัย คือปีวิจัยจูงใจและปีวิจัยค้ำจุน จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบ t – test และ F – test เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe'

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด จะวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

ตำแหน่ง	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	43	50.00	43	50.00	86	100
ขนาดกลาง	71	32.13	150	67.87	221	100
ขนาดใหญ่	13	10.32	113	89.68	126	100
รวม	127	29.34	306	70.66	433	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นผู้บริหารจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นครูจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง เป็นผู้บริหารจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.13 เป็นครูจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 67.87 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ เป็นผู้บริหารจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.32 เป็นครูจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 89.68 ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 29.34 เป็นครู จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 70.66

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2
ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม

รายการ	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.04	.56	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	.62	มาก	3
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.91	.59	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	4.00	.58	มาก	2
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.89	.65	มาก	5
รวม	3.96	.51	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน				
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.85	.62	มาก	4
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.07	.63	มาก	2
3. ความมั่นคงในการทำงาน	4.08	.66	มาก	1
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.91	.66	มาก	3
5. รายได้	3.74	.84	มาก	5
รวม	3.93	.57	มาก	
เฉลี่ยรวม	3.95	.50	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูใน 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ในปัจจุบันจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04
 2. ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00
 3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97
 4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91
 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89
- สำหรับปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91
4. นโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85
5. รายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.02	.69	มาก	4
2. มีความปลื้มใจในความสำเร็จของงาน	4.15	.72	มาก	1
3. มีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัด	3.99	.71	มาก	5
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงาน	3.95	.70	มาก	6
5. มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.03	.65	มาก	3
6. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้น ที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน	4.09	.73	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.04	.56	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

1. มีความปลื้มใจในความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09
3. มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเรียงค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับ คือ
 1. การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02
 2. มีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99
 3. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตจบใหม่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน	4.01	.72	มาก	1
2. การได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น	4.01	.77	มาก	2
3. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.96	.80	มาก	5
4. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	.75	มาก	4
5. การได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ	3.93	.82	มาก	6
6. การมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	3.97	.77	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.97	.62	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตจบใหม่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

1. การได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01
2. การได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01
3. การมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

และเรียงค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับ คือ

1. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

2. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

3. การได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้ปฏิบัติงานตรงกับความสนใจ	3.98	.74	มาก	3
2. การได้ปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถ	3.82	.74	มาก	4
3. การได้ปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน	3.62	.78	มาก	6
4. การได้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิด สร้างสรรค์	3.75	.77	มาก	5
5. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.06	.74	มาก	2
6. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.21	.70	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.91	.59	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21
2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06
3. การได้ปฏิบัติงานตรงกับความสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

และเรียงค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับ คือ

1. การได้ปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82
2. การได้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75
3. การได้ปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตจบใหม่ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.20	.72	มาก	1
2. การได้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ	4.08	.78	มาก	2
3. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น	3.92	.77	มาก	5
4. การได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น	3.83	.78	มาก	6
5. การได้รับความมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.94	.76	มาก	4
6. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	4.01	.70	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.00	.58	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตจบใหม่ ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

1. การได้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20
2. การได้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08
3. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

และเรียงค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับ คือ

1. การได้รับความมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94
2. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92
3. การได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	X	S.D.		
1. การได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.97	.79	มาก	2
2. การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถจากผลงานที่ปรากฏ	3.94	.77	มาก	3
3. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.90	.83	มาก	5
4. การได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ	3.94	.77	มาก	3
5. การได้เพิ่มพูนความรู้โดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	4.02	.80	มาก	1
6. การได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ	3.57	1.03	มาก	6
เฉลี่ยรวม	3.89	.65	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความ - ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

1. การได้เพิ่มพูนความรู้โดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

2. การได้เลื่อนเงินเดือนตามความเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

3. การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถจากผลงานที่ปรากฏ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.94

และเรียงค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับ คือ

1. การได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94
2. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90
3. การได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติตามนโยบาย	3.85	.73	มาก	4
2. การมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.92	.74	มาก	2
3. การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.79	.80	มาก	5
4. การมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างชัดเจน	3.95	.70	มาก	1
5. นโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	3.89	.71	มาก	3
6. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย	3.72	.85	มาก	6
เฉลี่ยรวม	3.85	.62	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

1. การมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95
2. การมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92
3. นโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเรียงค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับ คือ

1. การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติตามนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85
2. การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79
3. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิวิจารณ์เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	4.05	.78	มาก	4
2. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.15	.75	มาก	1
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี	4.08	.77	มาก	3
4. ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ	4.11	.70	มาก	2
5. การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ	3.98	.83	มาก	6
6. บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร	4.04	.83	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.07	.63	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับคือ

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

2. ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

และเรียงค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับคือ

1. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05
2. บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี ประหยัด และมีบรรยากาศการทำงานแบบ
กัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04
3. การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การมีผู้บังคับบัญชาปกป้องคุ้มครอง	3.98	.82	มาก	6
2. ความมั่นใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือดำรงอยู่	4.02	.81	มาก	4
3. การประเมินผลความดีความชอบอย่างยุติธรรม	4.00	.83	มาก	5
4. มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติหน้าที่ได้ยาวนาน	4.08	.81	มาก	3
5. มีความมั่นใจต่อความมั่นคงของอาชีพ	4.20	.78	มาก	1
6. มีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา	4.18	.80	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.08	.66	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

1. มีความมั่นใจต่อความมั่นคงของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20
2. มีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18
3. มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติหน้าที่ได้ยาวนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

และเรียงค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับ คือ

1. ความมั่นใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02
2. การประเมินความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00
3. การมีผู้บังคับบัญชาปกป้องคุ้มครอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บััจจยัค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอ	3.91	.90	มาก	3
2. มีสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก	3.97	.88	มาก	2
3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.81	.87	มาก	6
4. มีการป้องกันคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัย	3.86	.78	มาก	4
5. มีการจัดสภาพแวดล้อม แสงเสียง ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม	3.84	.81	มาก	5
6. มีเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี	4.09	.81	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.91	.66	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บััจจยัค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

1. มีเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09
2. มีสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97
3. มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

และเรียงค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับ คือ

1. มีการป้องกันคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86
2. มีการจัดสภาพแวดล้อม แสงเสียง และชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.84

3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตัจจุบันด้านรายได้

ด้านรายได้	n = 433		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ	3.78	.93	มาก	3
2. การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.78	.90	มาก	1
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.78	.90	มาก	1
4. การได้รับเงินค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ	3.70	.96	มาก	5
5. เงินเดือน เงินค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่างๆ ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน	3.73	.96	มาก	4
6. เงินรายได้ที่ได้รับสามารถทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข	3.65	1.00	มาก	6
เฉลี่ยรวม	3.74	.84	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู บัณฑิตัจจุบันด้านรายได้ในภาพภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ

1. การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78
3. การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

และเรียงค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับ คือ

1. การได้รับเงินค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

2. การได้รับเงินค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่างๆ ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

3. เงินรายได้ที่ได้รับสามารถทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยจูงใจ	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.18	.47	3.98	.59	3.81	.00*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.11	.51	3.92	.66	3.38	.00*
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.98	.54	3.88	.60	1.74	.08
4. ความรับผิดชอบ	4.12	.51	3.95	.60	2.81	.01*
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.92	.66	3.88	.65	.71	.48
เฉลี่ยรวม	4.06	.44	3.92	.53	2.96	.00*

$p \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าค่าเฉลี่ยของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตาม
ตำแหน่ง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.17	.59	3.96	.72	2.88	.00*
2. มีความปลื้มใจในความสำเร็จ ของงาน	4.25	.59	4.10	.77	1.94	.05*
3. มีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัด	4.22	.65	3.90	.71	4.39	.00*
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงาน	4.08	.57	3.89	.75	2.82	.05*
5. มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.17	.59	3.97	.66	2.86	.00*
6. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรง กระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการ ทำงาน	4.20	.62	4.04	.77	2.19	.03*
เฉลี่ยรวม	4.18	.47	3.98	.59	3.81	.00*

$p \leq .05$

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าค่าเฉลี่ยของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกข้อ

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน	4.17	.61	3.95	.76	2.87	.00*
2. การได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงาน ได้ดีเด่น	4.13	.62	3.96	.82	2.10	.04*
3. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.07	.67	3.91	.85	2.07	.04*
4. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.10	.66	3.91	.78	2.67	.01*
5. การได้รับการแสดงความยินดีจาก ผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ	4.05	.71	3.88	.86	2.14	.03*
6. การมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ของคนทั่วไป	4.17	.69	3.89	.78	3.42	.00*
เฉลี่ยรวม	4.11	.51	3.92	.66	3.38	.00*

$p \leq .05$

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าค่าเฉลี่ยของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกข้อ

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การได้ปฏิบัติงานตรงกับความสนใจ	4.09	.67	3.94	.77	2.00	.05*
2. การได้ปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถ	3.88	.70	3.79	.76	1.16	.25
3. การได้ปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน	3.67	.76	3.60	.79	.79	.43
4. การได้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิด สร้างสรรค์	3.80	.77	3.73	.78	.77	.44
5. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.17	.59	4.02	.80	2.00	.05*
6. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.29	.62	4.18	.73	1.55	.12
เฉลี่ยรวม	3.98	.54	3.88	.60	1.74	.08

$p \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าค่าเฉลี่ยของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 การได้ปฏิบัติงานตรงกับความสนใจ และข้อ 5 การได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ จำแนก
ตามตำแหน่ง

ด้านความรับผิดชอบ	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	4.29	.59	4.16	.76	1.78	.08
2. การได้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีอิสระ	4.27	.58	4.00	.83	3.26	.00*
3. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มมากขึ้น	4.03	.71	3.88	.78	2.01	.05*
4. การได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชา เพิ่มมากขึ้น	3.91	.75	3.49	.79	1.46	.15
5. การได้รับความมีอิสระในการตัดสินใจ ด้วยตนเอง	4.13	.67	3.86	.79	3.63	.00*
6. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสม	4.07	.66	3.99	.72	1.09	.28
เฉลี่ยรวม	4.12	.51	3.95	.60	2.81	.01*

$p \leq .05$

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าค่าเฉลี่ยของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 การได้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ
ข้อ 3 การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น และข้อ 5 การได้รับความมีอิสระในการ
ตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามความ เหมาะสมและเป็นธรรม	4.03	.80	3.94	.79	1.01	.26
2. การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถจากผลงานที่ปรากฏ	4.12	.74	3.87	.78	3.12	.00*
3. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	3.97	.76	3.87	.85	1.10	.27
4. การได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์ จนเกิดความชำนาญ	3.97	.72	3.92	.79	.54	.59
5. การได้เพิ่มพูนความรู้โดยการเข้าร่วม ประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.97	.80	4.04	.80	-0.88	.38
6. การได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งภายใน และภายนอกประเทศ	3.49	1.17	3.60	.96	-0.99	.33
เฉลี่ยรวม	3.92	.66	3.88	.65	.71	.48

$p \leq .05$

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ และ
ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าค่าเฉลี่ย
ของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถจาก
ผลงานที่ปรากฏผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม โดยจำแนกตาม
ตำแหน่ง

ปัจจัยค้ำจุน	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายและการบริหาร	3.93	.56	3.82	.65	1.61	.11
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.13	.63	4.05	.63	1.23	.22
3. ความมั่นคงในการทำงาน	4.18	.61	4.03	.68	2.11	.04*
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	.62	3.93	.67	-.66	.51
5. รายได้	3.88	.76	3.68	.86	2.43	.02*
เฉลี่ยรวม	4.00	.52	3.90	.59	1.64	.10

$p \leq .05$

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม ไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าค่าเฉลี่ยของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านรายได้มีความแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านนโยบายและการบริหาร	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ ต่อการปฏิบัติตามนโยบาย	3.88	.66	3.84	.76	.59	.56
2. การมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	4.00	.68	3.89	.76	1.45	.15
3. การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.89	.73	3.74	.83	1.85	.07
4. การมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างชัดเจน	4.08	.67	3.90	.70	2.50	.01*
5. นโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่ การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	3.97	.68	3.86	.72	1.41	.16
6. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น จิพวาท วิจารณ์ เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย	3.75	.84	3.70	.85	.51	.61
เฉลี่ยรวม	3.93	.56	3.82	.65	1.61	.11

$p \leq .051$

จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน
ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวม ไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าค่าเฉลี่ยของครู และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 4 มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบาย
อย่างชัดเจนผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีวิจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคลในหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	4.08	.72	4.03	.81	.56	.58
2. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.16	.77	4.15	.74	.09	.93
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ สนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี	4.14	.78	4.06	.77	1.02	.39
4. ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ด้วยความมั่นใจ	4.20	.70	4.08	.70	1.60	.11
5. การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและ สังคมอย่างสม่ำเสมอ	4.03	.73	3.95	.82	.92	.36
6. บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี ปรองดอง มีบรรยากาศการทำงาน แบบกัลยาณมิตร	4.16	.77	4.00	.85	1.84	.07
เฉลี่ยรวม	4.13	.63	4.05	.63	1.23	.22

$p \leq .05$

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ปีวิจัยค้ำจุน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ
และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่า
ค่าเฉลี่ยของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมีผู้บังคับบัญชาปกป้องคุ้มครอง	4.07	.77	3.94	.83	1.47	.14
2. ความมั่นใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ หรือดำรงอยู่	4.11	.74	3.98	.84	1.48	.14
3. การประเมินผลความดีความชอบ อย่างยุติธรรม	4.09	.80	3.96	.84	1.52	.13
4. มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติหน้าที่ ได้ยาวนาน	4.21	.76	4.02	.83	2.26	.03*
5. มีความมั่นใจต่อความมั่นคงของอาชีพ	4.29	.75	4.16	.79	1.65	.10
6. มีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา	4.30	.72	4.13	.82	2.01	.05*
เฉลี่ยรวม	4.18	.61	4.03	.68	2.11	.04*

$p \leq .05$

จากตาราง 23 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน
ด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้อง
กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าค่าเฉลี่ยของครู
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 4 มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติหน้าที่ได้ยาวนานและข้อ 6
มีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอ	3.87	.86	3.93	.92	-0.60	.55
2. มีสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก	3.87	.95	4.01	.85	-1.46	.14
3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.72	.83	3.84	.88	-1.29	.20
4. มีการป้องกันคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัย	3.81	.75	3.89	.80	-.90	.37
5. มีการจัดสภาพแวดล้อม แสงเสียง ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม	3.79	.78	3.86	.83	-.88	.38
6. มีเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี	4.22	.74	4.03	.83	2.20	.03*
เฉลี่ยรวม	3.88	.62	3.93	.67	-0.66	.51

$p \leq .05$

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 6 มีเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกจากนั้น ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค่าจุนด้านรายได้ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านรายได้	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	n = 127		n = 306			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ	3.88	.84	3.74	.96	1.55	.12
2. การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.94	.81	3.72	.92	2.57	.01*
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.92	.80	3.72	.93	2.31	.02*
4. การได้รับเงินค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ	3.93	.81	3.60	1.00	3.61	.00*
5. เงินเดือน เงินค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่างๆ ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน	3.87	.88	3.67	.99	2.04	.04*
6. เงินรายได้ที่ได้รับสามารถทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข	3.73	.92	3.62	1.02	1.14	.26
เฉลี่ยรวม	3.88	.76	3.68	.86	2.43	.02*

$p \leq .05$

จากตาราง 25 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจัยค่าจุนด้านรายได้ ในภาพรวมแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารมากกว่าค่าเฉลี่ยของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 1 การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ และข้อ 6 เงินรายได้ที่ได้รับสามารถทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ทั้งผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.06	.03	.09	.91
	ภายในกลุ่ม	430	137.24	.32		
	รวม	432	137.30			
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	.57	1.46	.23
	ภายในกลุ่ม	430	166.99	.39		
	รวม	432	168.13			
ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.77	.39	1.12	.33
	ภายในกลุ่ม	430	148.21	.35		
	รวม	432	148.98			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.99	.50	1.48	.23
	ภายในกลุ่ม	430	144.34	.34		
	รวม	432	145.33			
ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.85	.42	1.00	.37
	ภายในกลุ่ม	430	183.22	.43		
	รวม	432	184.07			
รวมปัจจัยจูงใจ						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.20	.10	.38	.68
	ภายในกลุ่ม	430	111.36	.26		
	รวม	432	111.56			

ตาราง 26 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ
และปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านนโยบายและ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.77	.87	2.29	.10
	ภายในกลุ่ม	430	166.42	.39		
	รวม	432	168.19			
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.95	.47	1.18	.31
	ภายในกลุ่ม	430	172.03	.40		
	รวม	432	172.98			
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.52	.26	.60	.55
	ภายในกลุ่ม	430	189.46	.44		
	รวม	432	189.98			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.60	1.80	4.22	.02*
	ภายในกลุ่ม	430	183.41	.43		
	รวม	432	187.00			
ด้านรายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	1.21	.61	.69	.42
	ภายในกลุ่ม	430	300.54	.70		
	รวม	432	301.75			
รวมปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2	.22	.11	.34	.72
	ภายในกลุ่ม	430	139.71	.33		
	รวม	432	139.93			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.18	.09	.35	.71
	ภายในกลุ่ม	430	109.74	.26		
	รวม	432	109.92			

p ≤ .05

จากตาราง 26 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย ในปัจจัยจูงใจในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน และในปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมใน
 การทำงาน โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ
 Scheffe¹

	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.99$)	ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.94$)	ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.74$)
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.99$)		.05	.25*
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.94$)	-.05		.20
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.74$)	-.25*	-.20	

จากตาราง 27 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่สถานศึกษาขนาดเล็ก มี
 ความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยการสังเคราะห์เนื้อหา

4.1 ปัจจัยจูงใจ

4.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

การที่ผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการให้ทำงานตามความถนัด และการมีประสบการณ์ในการทำงานก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จได้ภาระหน้าที่ไม่ใช่อุปสรรคสำคัญในการทำงาน การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีช่วยทำให้งานสำเร็จได้เช่นกัน และเมื่อมีการทำงานชิ้นหนึ่งสำเร็จก็จะมีกำลังใจในการทำงานอื่นต่อไป

4.1.2 การได้รับการยอมรับ

ผู้บริหารที่มีความสามารถสูงย่อมเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและชุมชนและที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่มีความรู้มีคุณธรรมให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ทั้งยังต้องสร้างศรัทธาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้บริหารมีผลงานที่ปรากฏชัดเจนน่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

4.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานให้ตรงกับความสนใจต้องสอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับที่ได้เรียนรู้มา และปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล งานที่ยุ่งยากซับซ้อนต้องมีการปรับปรุงแก้ไขแนวทางในการทำงานผู้บริหารต้องเป็นประชาธิปไตย ให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

4.1.4 ความรับผิดชอบ

ผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบต้องไม่ปล่อยให้งานล้มเหลว และต้องทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดและการที่ผู้บริหารได้รับผิดชอบงานของตนเองตามความเหมาะสม ย่อมเป็นผลดีกว่ารับภาระงานพิเศษมากเกินไป เพราะจะทำให้ผลงานที่ได้ไม่ดีพอ และในการทำงานนั้นผู้บริหารต้องรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ร่วมงาน

4.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ผู้บริหารมีหน้าที่ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ เพิ่มพูนความรู้

4.2 ปัจจัยค้ำจุน

4.2.1 นโยบายและการบริหาร

การกำหนดนโยบายการบริหารงาน จะต้องมีกำหนดนโยบาย และใน

การปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการให้คำแนะนำ และชี้แนะในการปฏิบัติงานตามแผนนโยบาย และต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ที่สำคัญนโยบายที่กำหนดไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และร่วมมือกันสนับสนุนกันในการทำงาน รวมทั้งต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม มีความจริงใจต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสนับสนุนให้ทุกคนในหน่วยงานทำงานเป็นทีมมีการปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ

4.2.3 ความมั่นคงในการทำงาน

ผู้บริหารต้องปกป้องคุ้มครอง สร้างความเป็นธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมั่นใจในการทำงาน มีความมั่นคงต่ออาชีพ ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดีต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน

4.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สะดวกเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีบรรยากาศร่มรื่น และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตามความเหมาะสม ตลอดจนต้องส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างสังคมที่ดีในหน่วยงาน

4.2.5 รายได้

รายได้ที่ได้รับยังไม่มี ความเหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ต้องมีการปรับเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจมากกว่านี้ และหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้มีการหารายได้เสริมที่ไม่กระทบต่อหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ได้ทำงานตามความถนัด เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป ลักษณะของงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต้องไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งการที่ได้รับความชอบงานตามความเหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามสมควร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหาร นอกจากนี้ การที่หน่วยงานมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติได้ การเปิดโอกาสให้กับผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีความสะดวกเป็นส่วนและมีรายได้ที่เพียงพอกับสถานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งย่อมช่วยส่งเสริมให้
การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่
ผู้บริหารทุกระดับต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ เพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้อง เพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒินคร