

จากตารางที่ 18 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหาร โรงเรียน ปัจจย กระสุน ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการร่วมประชุม ($= 3.77$) ข้อ 6 ผู้บริหารให้โอกาสแสดงความคิดเห็นเป็นการส่วนตัวในการปรับปรุงงาน ($\bar{X} = 3.62$) และ ข้อ 7 ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ข้อ 8 ผู้บริหารยกย่องชมเชยครู ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{X} = 3.42$) และข้อ 9 ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูด้วยลายลักษณ์อักษร เช่น ใบประกาศ เกียรติบัตร หนังสือขอบคุณ ($\bar{X} = 3.37$)

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการร่วมประชุม ($= 3.76$) ข้อ 6 ผู้บริหารให้โอกาสแสดงความคิดเห็นเป็นการส่วนตัวในการปรับปรุงงาน ($\bar{X} = 3.62$) และข้อ 7 ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อคือ ข้อ 8 ผู้บริหารยกย่องชมเชยครู ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{X} = 3.44$) และข้อ 9 ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูด้วยลายลักษณ์อักษร เช่น ใบประกาศ เกียรติบัตร หนังสือขอบคุณ ($\bar{X} = 3.32$)

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ข้อ 5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการร่วมประชุม ($= 3.769$) ข้อ 6 ผู้บริหารให้โอกาสแสดงความคิดเห็นเป็นการส่วนตัวในการปรับปรุงงาน ($\bar{X} = 3.63$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 7 ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 3.47$) และข้อ 9 ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูด้วยลายลักษณ์อักษร เช่น ใบประกาศ เกียรติบัตร หนังสือขอบคุณ ($\bar{X} = 3.40$) และ ข้อ 8 ผู้บริหารยกย่องชมเชยครู ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{X} = 3.40$)

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับการจัดครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
10	ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารแบ่งงานให้ครูตามความเหมาะสม	3.22	0.90	ปานกลาง	3.42	1.06	ปานกลาง	3.37	0.97	ปานกลาง
11	ผู้บริหารนิเทศติดตามผล ให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ	3.31	0.92	ปานกลาง	3.50	1.04	ปานกลาง	3.39	0.98	ปานกลาง
12	ผู้บริหารปฐมบทศครู ในการเข้าทำงาน	3.30	0.96	ปานกลาง	3.46	1.02	ปานกลาง	3.37	0.99	ปานกลาง
13	ผู้บริหารประชุมสัมมนา ให้แนวคิดในกร ปฏิบัติงาน	3.53	0.86	มาก	3.48	0.98	ปานกลาง	3.51	0.91	มาก
14	ผู้บริหารให้ศึกษาเอกสาร รายละเอียดเกี่ยว กับแผนการปฏิบัติงานก่อนดำเนินการ	3.55	0.85	มาก	3.46	0.93	ปานกลาง	3.51	0.89	มาก
15	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ครูเสนอริเริ่มตาม ความสามารถ	3.66	0.81	มาก	3.33	0.88	ปานกลาง	3.51	0.86	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่	3.61	0.77	มาก	3.41	0.90	ปานกลาง	3.52	0.83	มาก
17	ผู้บริหารจัดทำทะเบียนทักษะและความสามารถของครูในหน่วยงาน	3.49	0.76	ปานกลาง	3.43	0.92	ปานกลาง	3.47	0.85	ปานกลาง
18	ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์และผลการประเมินในการปฏิบัติงานของครู	3.40	0.78	ปานกลาง	3.40	0.97	ปานกลาง	3.40	0.87	ปานกลาง
	โดยรวม	3.49	0.60	ปานกลาง	3.43	0.75	ปานกลาง	3.46	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 16 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่ ($\bar{X} = 3.52$) ข้อ 13 ผู้บริหารประชุมสัมมนา ให้แนวคิดให้การทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) และ ข้อ 14 ผู้บริหารให้ศึกษาเอกสาร รายละเอียดเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานก่อนการดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ข้อ 17 ผู้บริหารจัดทำทะเบียนทักษะและความสามารถของครูในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.47$) ข้อ 18 ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์การประเมินและผลการประเมินในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 3.40$) และ ข้อ 11 ผู้บริหารนิเทศ ติดตามผล ให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ ($\bar{X} = 3.39$)

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 15 ผู้บริหารมอบหมายงานที่ครู เสนอริเริ่มตามความสามารถ ($\bar{X} = 3.66$) ข้อ 16 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่ ($\bar{X} = 3.61$) และ ข้อ 14 ผู้บริหารให้ศึกษาเอกสาร รายละเอียดเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานก่อนดำเนินการ ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 17 ผู้บริหารจัดทำทะเบียนทักษะและความสามารถของครูในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.49$) ข้อ 18 ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์และผลการประเมินในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 3.40$) และข้อ 11 ผู้บริหารนิเทศ ติดตามผล ให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ ($\bar{X} = 3.31$)

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 11 ผู้บริหารนิเทศ ติดตามผล ให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ ($\bar{X} = 3.50$) ข้อ 13 ผู้บริหารประชุมสัมมนา ให้แนวคิดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.48$) และ ข้อ 12 ผู้บริหารปฐมนิเทศครูในการเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำนวนตามประเภทสถาบัน ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม และรายชื่อ

ข้อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
19	ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหาร ให้อำนาจหน้าที่และควมรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างที่สุด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างอิสระในระดับงานที่รับผิดชอบ	3.40	0.78	ปานกลาง	3.40	0.97	ปานกลาง	3.40	0.81	ปานกลาง
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างอิสระในระดับงานที่รับผิดชอบ	3.23	0.89	ปานกลาง	3.36	1.00	ปานกลาง	3.29	0.94	ปานกลาง
21	ผู้บริหาร ให้อำนาจหน้าที่และควมรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างที่สุด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างอิสระในระดับงานที่รับผิดชอบ	3.24	0.93	ปานกลาง	3.36	0.95	ปานกลาง	3.29	0.94	ปานกลาง
22	ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับควมรับผิดชอบให้ครู	3.15	0.96	ปานกลาง	3.28	0.95	ปานกลาง	3.21	0.96	ปานกลาง
	โดยรวม	3.25	0.73	ปานกลาง	3.35	0.84	ปานกลาง	3.30	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 19 ผู้บริหารให้ครูทำงานตามคำสั่งมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนโดยมีการควบคุมบังคับบัญชาน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$) ข้อ 20 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระในระดับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.29$) และข้อ 21 ผู้บริหารให้ครูเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสม ($\bar{X} = 3.29$)

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 19 ผู้บริหารให้ครูทำงานตามคำสั่งมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนโดยมีการควบคุมบังคับบัญชาน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$) ข้อ 21 ผู้บริหารให้ครูเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสม ($\bar{X} = 3.24$) และข้อ 20 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระในระดับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.23$)

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 19 ผู้บริหารให้ครูทำงานตามคำสั่งมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนโดยมีการควบคุมบังคับบัญชาน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$) ข้อ 20 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระในระดับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.36$) และข้อ 21 ผู้บริหารให้ครูเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสม ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับความรู้สึกครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปีจัดกระชั้น ด้านที่ 5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวม และรายชื่อ

ข้อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
23	ด้านที่ 5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารได้เลื่อนตำแหน่งครู โดยการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน	3.24	0.96	ปานกลาง	3.29	0.95	ปานกลาง	3.27	0.96	ปานกลาง
24	ผู้บริหารให้ครูได้ขึ้นเป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม	3.36	1.01	ปานกลาง	3.35	0.84	ปานกลาง	3.35	0.94	ปานกลาง
25	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับในและนอกหน่วยงานตามความเหมาะสม	3.42	1.04	ปานกลาง	3.34	0.82	ปานกลาง	3.38	0.95	ปานกลาง
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูลาศึกษาต่อได้	3.58	1.00	มาก	3.41	0.88	ปานกลาง	3.50	0.95	ปานกลาง
	โดยรวม	3.40	0.82	ปานกลาง	3.34	0.77	ปานกลาง	3.38	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านที่ 5 ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 26 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูลาศึกษาต่อได้ ($\bar{X} = 3.50$) ข้อ 25 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับใน และนอกหน่วยงานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.38$) และ ข้อ 24 ผู้บริหารให้ครูได้ขึ้นเป็นหัวหน้าหน่วยงานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.35$)

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ข้อ 26 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูลาศึกษาต่อได้ ($\bar{X} = 3.58$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือข้อ 25 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับในและนอกหน่วยงานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.42$) และ ข้อ 24 ผู้บริหารให้ครูได้ขึ้นเป็นหัวหน้าหน่วยงานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.36$) และ ข้อ 23 ผู้บริหารเลื่อนตำแหน่งครู โดยการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.24$)

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 26 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูลาศึกษาต่อได้ ($\bar{X} = 3.41$) ข้อ 24 ผู้บริหารให้ครูได้ขึ้นเป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.35$) และข้อ 25 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับในและนอกหน่วยงานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปีจัดคำนวณ ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
27	ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน	3.46	1.01	ปานกลาง	3.63	0.87	มาก	3.54	0.95	มาก
28	ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนที่มีความชัดเจนแน่นอนนำไปปฏิบัติได้ง่าย	3.50	1.01	ปานกลาง	3.40	0.87	ปานกลาง	3.50	0.97	ปานกลาง
29	ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารที่เอื้ออำนวยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	3.60	1.09	มาก	3.48	0.88	ปานกลาง	3.55	1.00	มาก
30	ผู้บริหารจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมตัดสินใจร่วมกัน	3.45	1.07	ปานกลาง	3.46	0.85	ปานกลาง	3.46	0.98	ปานกลาง
	โดยรวม	3.50	0.93	ปานกลาง	3.51	0.75	มาก	3.51	0.86	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน ปึงจัย คำจุน ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 29 ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่เอื้ออำนวยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.55$) ข้อ 27 ผู้บริหารให้ครู มีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.54$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ข้อ 28 ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนที่มีความชัดเจนแน่นอนนำไปปฏิบัติได้ง่าย ($\bar{X} = 3.50$) และข้อ 23 ผู้บริหารได้เลื่อนตำแหน่งครู โดยการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$)

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ข้อ 29 ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่เอื้ออำนวยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 28 ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนที่มีความชัดเจนแน่นอนนำไปปฏิบัติได้ง่าย ($\bar{X} = 3.50$) ข้อ 27 ผู้บริหารให้ครู มีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.46$) และข้อ 30 ผู้บริหารจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 3.45$)

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ข้อ 27 ผู้บริหารให้ครู มีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.63$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 28 ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนที่มีความชัดเจนแน่นอนนำไปปฏิบัติได้ง่าย ($\bar{X} = 3.49$) ข้อ 29 ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่เอื้ออำนวยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.48$) และข้อ 30 ผู้บริหารจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำนวนตามประสิทธิภาพการทำงาน ปีจัดตั้งงาน ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยรวม และรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
31	ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหารให้ความสนใจและเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	3.47	1.02	ปานกลาง	3.51	0.85	มาก	3.49	0.95	ปานกลาง
32	ผู้บริหารทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย	3.46	0.79	ปานกลาง	3.41	0.74	ปานกลาง	3.44	0.86	ปานกลาง
33	ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนให้ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.38	0.73	ปานกลาง	3.40	0.94	ปานกลาง	3.39	0.83	ปานกลาง
34	ครูเมื่อเกิดความไม่เข้าใจหรือการจัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายได้พยายามปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.28	0.82	ปานกลาง	3.39	0.99	ปานกลาง	3.32	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
35	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงาน เกิดความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อ หน่วยงาน	3.27	0.92	ปานกลาง	3.49	0.96	ปานกลาง	3.37	0.94	ปานกลาง
	โดยรวม	3.37	0.70	ปานกลาง	3.44	0.79	ปานกลาง	3.40	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปีงัย คำจูน ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 31 ผู้บริหารให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ ($\bar{X} = 3.49$) ข้อ 32 ผู้บริหารทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.44$) และข้อ 33 ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.44$)

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 31 ผู้บริหารให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ ($\bar{X} = 3.4$) ข้อ 32 ผู้บริหารทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.46$) และข้อ 33 ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.38$)

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือข้อ 31 ผู้บริหารให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ ($\bar{X} = 51$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 35 ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.49$) ข้อ 32 ผู้บริหารทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.41$) และข้อ 33 ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.40$)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับการดูใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปีจัดศึกษา ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
36	ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ครูมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ งานที่ได้รับมอบหมาย	3.29	0.97	ปานกลาง	3.49	0.90	ปานกลาง	3.38	0.94	ปานกลาง
37	ครูมีความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานใน หน้าที่ครูได้ตามความต้องการ	3.26	0.99	ปานกลาง	3.42	0.95	ปานกลาง	3.33	0.97	ปานกลาง
38	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมและเอาใจใส่ต่อ การปฏิบัติงานของท่าน	3.35	0.99	ปานกลาง	3.41	0.91	ปานกลาง	3.38	0.96	ปานกลาง
39	ผู้บริหารกับครูมีความเข้าใจอันดีต่อกัน การ พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนมีการ ประเมินผลงานอย่างยุติธรรมและเที่ยงตรง	3.32	0.95	ปานกลาง	3.47	0.90	ปานกลาง	3.38	0.93	ปานกลาง
	โดยรวม	3.30	0.87	ปานกลาง	3.45	0.80	ปานกลาง	3.37	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัย คำจูน ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 38 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณธรรมและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.38$) ข้อ 39 ผู้บริหารกับครูมีความเข้าใจอันดีต่อกัน การพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมและเที่ยงตรง ($\bar{X} = 3.38$) และข้อ 36 ครูมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.38$)

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 38 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณธรรมและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.35$) ข้อ 39 ผู้บริหารกับครูมีความเข้าใจอันดีต่อกัน การพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมและเที่ยงตรง ($\bar{X} = 3.32$) และข้อ 36 ครูมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.29$)

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 36 ครูมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.49$) ข้อ 39 ผู้บริหารกับครูมีความเข้าใจอันดีต่อกัน การพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม และเที่ยงตรง ($\bar{X} = 3.47$) และข้อ 37 ครูมีความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้นานตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ฝั่งซ้ายค่าเฉลี่ย ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

โดยรวม และรายชื่อ

ชื่อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
40	ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน งาน โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสามารถทำได้ สะดวกรวดเร็ว	3.38	0.92	ปานกลาง	3.51	0.84	มาก	3.44	3.89	ปานกลาง
41	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและ นันทนาการที่เหมาะสมแก่ครู	3.32	0.90	ปานกลาง	3.43	0.86	ปานกลาง	3.38	3.88	ปานกลาง
42	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน	3.23	0.99	ปานกลาง	3.44	0.91	ปานกลาง	3.33	3.96	ปานกลาง
43	ผู้บริหารจัดให้มีที่ที่ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสรับ รู้งานสารที่ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์	3.20	0.95	ปานกลาง	3.46	0.91	ปานกลาง	3.32	3.94	ปานกลาง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
44	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้จัดตกแต่งห้องเรียนของตนเองให้สวยงาม	3.72	1.00	แปลความมาก	3.44	0.98	แปลความปานกลาง	3.26	1.00	แปลความปานกลาง
45	ผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผลการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.23	0.99	แปลความปานกลาง	3.39	1.04	แปลความปานกลาง	3.30	1.01	แปลความปานกลาง
	โดยรวม	3.25	0.76	แปลความปานกลาง	3.45	0.77	แปลความปานกลาง	3.34	0.77	แปลความปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 40 โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสามารถทำได้สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.44$) ข้อ 41 ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่ครู ($\bar{X} = 3.38$) และข้อ 42 ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$)

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ข้อ 44 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้จัดตกแต่งห้องเรียนของตนเองให้สวยงาม ($\bar{X} = 3.72$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 40 โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสามารถทำได้สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.38$) ข้อ 41 ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่ครู ($\bar{X} = 3.33$) และข้อ 42 ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.23$)

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ข้อ 40 โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสามารถทำได้สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 43 ผู้บริหารจัดให้มีที่ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสรับรู้ข่าวสารที่เข้าถึงและทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X} = 3.46$) ข้อ 42 ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$) และ ข้อ 44 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้จัดตกแต่งห้องเรียนของตนเองให้สวยงาม ($\bar{X} = 3.44$)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับการตั้งใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีปัจจัยค่าจุ่ม ด้านที่ 5 ด้านผลตอบแทน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป			โดยรวม		
		ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ			ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
46	ด้านที่ 5 ด้านผลตอบแทน	3.33	1.01	ปานกลาง	3.31	0.97	ปานกลาง	3.33	0.99	ปานกลาง
47	ผู้บริหารจัดที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและความเหมาะสม	3.36	0.99	ปานกลาง	3.24	1.00	ปานกลาง	3.31	1.00	ปานกลาง
48	ผู้บริหารจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือผู้บริหารให้ครูมีการเบิกจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง	3.14	0.98	ปานกลาง	3.21	1.02	ปานกลาง	3.17	1.00	ปานกลาง
49	ครูได้รับเงินเดือนตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรู้ความสามารถ	3.12	0.98	ปานกลาง	3.24	1.01	ปานกลาง	3.17	0.99	ปานกลาง
50	ผู้บริหารจัดให้มีการประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู	3.12	0.97	ปานกลาง	3.24	1.01	ปานกลาง	3.18	0.99	ปานกลาง
	โดยรวม	3.21	0.64	ปานกลาง	3.42	0.64	ปานกลาง	3.37	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปึงจัย คำจูน ด้านที่ 5 ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 46 ผู้บริหารจัดการที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.33$) ข้อ 47 ผู้บริหารจัดการตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.31$) และ ข้อ 50 ผู้บริหารจัดการให้มีการประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู ($\bar{X} = 3.18$)

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 47 ผู้บริหารจัดการตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.36$) ข้อ 46 ผู้บริหารจัดการที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.33$) และข้อ 48 ผู้บริหารให้ครูมีการเบิกจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 3.14$)

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือข้อ 46 ผู้บริหารจัดการที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.31$) ข้อ 47 ผู้บริหารจัดการตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.24$) และ ข้อ 50 ผู้บริหารจัดการให้มีการประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
เอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาด
โรงเรียน โดยรวม

ด้าน	การปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1	ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.529	.765	1.416	.244
		ภายในกลุ่ม	315	170.045	.540		
		รวม	317	171.574			
2	ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.736	2.868	5.807	.003
		ภายในกลุ่ม	315	155.565	.494		
		รวม	317	161.301			
3	ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.940	5.470	12.860	.000
		ภายในกลุ่ม	315	133.978	.425		
		รวม	317	144.917			
4	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.114	1.057	1.708	.183
		ภายในกลุ่ม	315	194.905	.619		
		รวม	317	197.019			
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.238	1.619	2.539	.081
		ภายในกลุ่ม	315	200.840	.638		
		รวม	317	204.078			
	โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.367	1.684	5.721	.044
		ภายในกลุ่ม	315	92.707	.294		
		รวม	317	96.074			

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ด้าน	การปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1	ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	6.781	3.391	4.674	.010
		ภายในกลุ่ม	315	228.330	.725		
		รวม	317	235.311			
2	ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.803	2.402	4.441	.013
		ภายในกลุ่ม	315	170.346	.541		
		รวม	317	175.150			
3	ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.465	3.233	4.618	.011
		ภายในกลุ่ม	315	220.502	.700		
		รวม	317	226.967			
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.997	4.498	7.838	.000
		ภายในกลุ่ม	315	180.789	.574		
		รวม	317	189.786			
5	ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.624	2.312	2.893	.057
		ภายในกลุ่ม	315	251.727	.799		
		รวม	317	256.351			
	โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.306	2.653	6.596	.002
		ภายในกลุ่ม	315	126.694	.402		
		รวม	317	132.000			
	โดยรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	4.925	2.462	8.423	.000
		ภายในกลุ่ม	315	92.079	.292		
		รวม	317	97.004			

จากตารางที่ 27 ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมทั้งสองปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้น พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในด้านย่อย พบว่า ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ 1 ด้านความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านที่ 5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าไม่มีความแตกต่าง

เมื่อพิจารณาในปัจจัยค่าจูง พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในด้านย่อย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่ 5 ด้านผลตอบแทน พบว่าไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมทั้งสองปีวิจัย

ขนาดโรงเรียน		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
	\bar{X}	3.41	3.68	3.35
1.โรงเรียนขนาดเล็ก	3.41		.046	.753
2.โรงเรียนขนาดกลาง	3.68			.000
3.โรงเรียนขนาดใหญ่	3.35			

จากตารางที่ 28 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ปีวิจัยระดับ

ขนาดโรงเรียน		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
	\bar{X}	3.49	3.69	3.44
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	3.49		.113	.851
2. โรงเรียนขนาดกลาง	3.69			.004
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	3.44			

จากตารางที่ 29 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปีวิจัยระดับ ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ส่วนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับ

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		3.69	3.70	3.43
1.โรงเรียนขนาดเล็ก	3.69		.997	.048
2.โรงเรียนขนาดกลาง	3.70			.016
3.โรงเรียนขนาดใหญ่	3.43			

จากตารางที่ 30 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง ไม่แตกต่างกัน ส่วนในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความใกล้เคียงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		3.46	3.78	3.33
1.โรงเรียนขนาดเล็ก	3.46		.021	.450
2.โรงเรียนขนาดกลาง	3.78			.000
3.โรงเรียนขนาดใหญ่	3.33			

จากตารางที่ 31 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กกับในโรงเรียนขนาดกลางและในโรงเรียนขนาดกลางและในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในโรงเรียนขนาดเล็กและในโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่มี ความแตกต่าง

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ร้อยจ้อยค่าจูน โดยรวม

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		3.33	3.60	3.29
1.โรงเรียนขนาดเล็ก	3.33		.056	.922
2.โรงเรียนขนาดกลาง	3.60			.002
3.โรงเรียนขนาดใหญ่	3.29			

จากตารางที่ 32 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และในโรงเรียนขนาดเล็กกับในโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่าง ส่วนในโรงเรียนขนาดกลางกับในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ใจจ้ยค่าจูน ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		3.29	3.74	3.48
1.โรงเรียนขนาดเล็ก	3.29		.013	.349
2.โรงเรียนขนาดกลาง	3.74			.085
3.โรงเรียนขนาดใหญ่	3.48			

จากตารางที่ 33 ความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในโรงเรียนขนาดเล็กกับในโรงเรียนขนาดใหญ่ และในโรงเรียนขนาดกลางกับในโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ปีวิจัยล่าสุด ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ขนาดโรงเรียน		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
	\bar{X}	3.30	3.62	3.34
1.โรงเรียนขนาดเล็ก	3.30		.055	.949
2.โรงเรียนขนาดกลาง	3.62			.022
3.โรงเรียนขนาดใหญ่	3.34			

จากตารางที่ 34 พบว่า ความถี่คิดเห็นในโรงเรียนขนาดเล็กกับในโรงเรียนขนาดกลาง และในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่าง ส่วนในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
เอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาด
โรงเรียน โดยรวม ปีวิจัยค่าจูน ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ขนาดโรงเรียน		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
	\bar{X}	3.33	3.62	3.28
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	3.33		.143	.928
2. โรงเรียนขนาดกลาง	3.62			.011
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	3.28			

จากตารางที่ 35 พบว่า ความคิดเห็นในโรงเรียนขนาดเล็กกับในโรงเรียนขนาดกลาง
และในโรงเรียนขนาดกลางกับในโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่าง ส่วนในโรงเรียน
ขนาดกลางกับในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ปัจจัยจำแนก ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ขนาดโรงเรียน		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
	\bar{X}	3.37	3.62	3.21
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	3.37		.185	.392
2. โรงเรียนขนาดกลาง	3.62			.001
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	3.21			

จากตารางที่ 36 พบว่า ความคิดเห็นในโรงเรียนขนาดเล็กกับในโรงเรียนขนาดกลาง และในโรงเรียนขนาดเล็กกับในโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่าง ส่วนในโรงเรียนขนาดกลางและในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.42	0.53	.749	272.81	.063
5 ปีขึ้นไป	3.45	0.57		8	

จากตารางที่ 37 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปีจัยกระดุน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.52	0.52	.262	316	.793
5 ปีขึ้นไป	3.50	0.58			

จากตารางที่ 38 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม ปีจัยกระดุน ไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.91	0.67	.749	272.818	.454
5 ปีขึ้นไป	3.84	0.80			

จากตารางที่ 39 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 40 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับ

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.54	0.69	-.029	316	.977
5 ปีขึ้นไป	3.54	0.73			

จากตารางที่ 40 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยกระตุ้น โดยรวม ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 41 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.49	0.60	.800	262.926	.425
5 ปีขึ้นไป	3.43	0.75			

จากตารางที่ 41 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 42 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำนวนประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.25	0.73	-1.049	279.808	.295
5 ปีขึ้นไป	3.35	0.84			

จากตารางที่ 42 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 43 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปีจ้อยกระดุน ด้านที่ 5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.40	0.80	.584	307.710	.560
5 ปีขึ้นไป	3.35	0.77			

จากตารางที่ 43 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปีจ้อยกระดุน ด้านที่ 5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 44 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปีจัยคำจุน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.33	0.64	-1.250	316	.212
5 ปีขึ้นไป	3.42	0.64			

จากตารางที่ 44 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปีจัยคำจุน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 45 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการงูใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปีจ้อยค่าจุน ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.50	0.73	-0.99	316	.921
5 ปีขึ้นไป	3.51	0.75			

จากตารางที่ 45 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการงูใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปีจ้อยค่าจุน ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปัจจัยค่าจูน ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.37	0.70	-8.09	282.321	.419
5 ปีขึ้นไป	3.44	0.79			

จากตารางที่ 46 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยค่าจูน ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 47 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมปัจจัยค่าจูน ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.30	0.87	-1.498	316	.135
5 ปีขึ้นไป	3.45	0.80			

จากตารางที่ 47 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยค่าจูน ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 48 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปัจจัยค่าจูน ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.25	0.76	-2.260	316	.025
5 ปีขึ้นไป	3.45	0.77			

จากตารางที่ 48 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยค่าจูน ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 49 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปีจ้อยค่าจูน ด้านที่ 5 ด้านผลตอบแทน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.(two-tailed)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.21	0.88	-.369	316	.712
5 ปีขึ้นไป	3.25	0.91			

จากตารางที่ 49 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ปีจ้อยค่าจูน ด้านที่ 5 ด้านผลตอบแทน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิด ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงอื่น ๆ เกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ จากแบบสอบถามปลายเปิด

ตารางที่ 50 จำนวนร้อยละ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับ ที่	ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปัจจัยกระตุ้น			
ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
1	ผู้บริหารแสดงความยินดี ยกย่องชื่นชม เมื่อประสบความสำเร็จ	83	26.10
2	ผู้บริหารช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำแนะนำและร่วมมือในการทำงาน	69	21.69
3	ผู้บริหารประชุมชี้แจงวางแผนในการทำงาน	51	16.03
4	ผู้บริหารควรให้มีอิสระในการตัดสินใจ	34	10.69
5	ผู้บริหารควรช่วยแก้ไขปัญหา	21	6.60
6	ไม่แสดงความคิดเห็น	60	18.86
รวม		318	
ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับ			
1	ผู้บริหารยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น	93	29.24
2	ผู้บริหารใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	58	18.23
3	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	42	13.20
4	ผู้บริหารมีความคุณธรรม และเป็นกัลยาณมิตร	25	7.86
5	ผู้บริหารมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง	11	3.45
6	ไม่แสดงความคิดเห็น	89	27.98
รวม		318	

ลำดับ ที่	ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ			
1	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ทำตรงกับความรู้และความสามารถอย่างชัดเจน	75	23.58
2	ผู้บริหารดูแล ช่วยเหลือและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	61	19.18
3	มีการนิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	52	16.35
4	มีการประชุมสรุปงานทุกเดือน	38	11.94
5	มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลงาน	19	5.97
6	ไม่แสดงความคิดเห็น	73	22.95
รวม		318	
ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
1	การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของครู	80	25.15
2	การให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ	68	21.38
3	การให้ความร่วมมือ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการทำงาน	54	16.98
4	คำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	32	10.66
5	มีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	11	3.45
6	ไม่แสดงความคิดเห็น	73	22.95
รวม		318	
ด้านที่ 5 ด้านความเจริญในหน้าที่การงาน			
1	การสนับสนุน โอกาสครูให้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ	112	35.22
2	มีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	78	24.52
3	ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่ดีและเอาใจใส่	55	17.29
4	การให้ทุนเพื่อศึกษาต่อ	22	6.19
5	การสนับสนุนเพื่อให้เลื่อนระดับที่เหมาะสม	15	4.71
6	ไม่แสดงความคิดเห็น	36	11.32
รวม		318	

ลำดับ ที่	ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร			
1	มีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	85	26.72
2	การมีส่วนร่วมในด้านการบริหารของครู	69	21.67
3	การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	53	16.66
4	มีความยุติธรรมในการแก้ปัญหา	24	7.54
5	มีประชาธิปไตยในการทำงาน	12	3.77
6	ไม่แสดงความคิดเห็น	75	23.58
รวม		318	
ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน			
1	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี สร้างมิตรภาพที่ดี สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและลดความขัดแย้ง	98	30.18
2	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง	70	22.01
3	การศึกษาอบรม อบรม เพื่อเพิ่มความรู้และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	54	16.98
4	มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง	19	5.97
5	การจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคี	5	1.57
6	ไม่แสดงความคิดเห็น	72	22.64
รวม		318	
ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน			
1	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมและเอาใจใส่ในการทำงาน	115	36.16
2	ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	89	27.98
3	สร้างความมั่นใจในการทำงานและความมั่นคงของการทำงาน	65	20.44
4	ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	20	6.28
5	การมอบหมายงานที่เหมาะสม	8	2.51
6	ไม่แสดงความคิดเห็น	21	6.60
รวม		318	

ลำดับ ที่	ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		
1	การจัดสภาพแวดล้อมให้สวยงามเอื้อต่อการทำงาน	75	23.58
2	การจัดงบประมาณสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก	68	21.38
3	การสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดตกแต่งห้องเรียน	49	15.40
4	มีคอมพิวเตอร์และบริการอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอ	29	9.11
5	มีการประชุมและแจ้งการประเมินผลงาน	17	5.34
6	ไม่แสดงความคิดเห็น	80	25.15
	รวม	318	
	ด้านที่ 5 ด้านผลตอบแทน		
1	จัดระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและวุฒิการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด	125	39.30
2	จัดกองทุนให้ความช่วยเหลือครู	78	24.52
3	มีประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู	65	20.44
4	มีสวัสดิการที่พึงอาศัย	32	10.06
5	มีค่าตอบแทนพิเศษที่เหมาะสม เมื่อทำงานนอกเวลา	24	7.54
6	ไม่แสดงความคิดเห็น	6	1.88
	รวม	318	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากตารางที่ 50 พบว่า ด้านปัจจัยกระตุ้น มีผู้เสนอความคิดเห็นเรียงลำดับเป็นค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

- 1) ผู้บริหารแสดงความยินดี ยกย่องชมเชย เมื่อประสบผลสำเร็จ ร้อยละ 26.10
- 2) ผู้บริหารช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำแนะนำ และร่วมมือในการทำงาน ร้อยละ 21.69
- 3) ผู้บริหารประชุมชี้แจงวางแผนในการทำงาน ร้อยละ 16.03

ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับ

- 1) ผู้บริหารยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น ร้อยละ 29.24
- 2) ผู้บริหารใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ร้อยละ 18.23
- 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 13.20

ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ

- 1) ผู้บริหารมอบหมายงานให้ทำที่ตรงกับความรู้และความสามารถอย่างชัดเจน ร้อยละ 23.58
- 2) ผู้บริหารต้องดูแล ช่วยเหลือและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ร้อยละ 19.18
- 3) การนิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 16.35

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1) การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของครู ร้อยละ 25.15
- 2) การให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ ร้อยละ 21.38
- 3) ให้ความร่วมมือ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการทำงาน ร้อยละ 16.98

ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- 1) การเปิดโอกาสเพื่อการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมดูงาน การลาศึกษาต่อ การได้รับการเลื่อนระดับ ร้อยละ 35.22
- 2) มีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ร้อยละ 24.52
- 3) ผู้บริหารให้คำปรึกษา สนับสนุนและเอาใจใส่ ร้อยละ 17.29

ปัจจัยค้ำจุน

ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร

- 1) มีนโยบายที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ร้อยละ 26.72
- 2) การมีส่วนร่วมในด้านการบริหารของครู ร้อยละ 21.69
- 3) การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ร้อยละ 16.66

ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

- 1) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี สร้างมิตรภาพ เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี และลดความขัดแย้ง ร้อยละ 30.81
- 2) ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง ร้อยละ 22.01

3) การศึกษา อบรม ฝึกงานเพื่อเพิ่มความรู้และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ร้อยละ 16.98

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

- 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการทำงาน ร้อยละ 36.16
- 2) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ร้อยละ 27.98
- 3) สร้างความมั่นใจในการทำงานและความมั่นคงของการทำงาน ร้อยละ 20.44

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

- 1) การจัดสภาพแวดล้อมให้สวยงามและเอื้อต่อการทำงาน ร้อยละ 23.58
- 2) การจัดงบประมาณในการสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 21.38
- 3) การสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดตกแต่งห้องเรียน ร้อยละ 15.40

ด้านผลตอบแทน

- 1) การจัดระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและวุฒิการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด ร้อยละ 39.30
 - 2) การจัดกองทุนให้ความช่วยเหลือครู ร้อยละ 24.52
- มีการประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู ร้อยละ 20.44