

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล และแปลความหมายของข้อมูล กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ไว้ดังนี้

|           |     |  |
|-----------|-----|--|
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean)   |
| S.D.      | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                            |
| t         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญในการแจกแจงแบบ t (t-distribution) |
| F         | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – Distribution)   |
| SS        | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)                               |
| MS        | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)                  |
| df        | แทน | ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)                            |
| *         | แทน | แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ                                    |

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ

2.2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนจำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยการวิเคราะห์ t-test จำแนกตามเพศ และวิเคราะห์ F-test จำแนกตามขนาดโรงเรียน และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของคินแคน (Duncan)

2.4 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จากแบบสอบถามปลายเปิดและนำเสนอข้อมูลในรูปตารางแสดงค่าร้อยละประกอบการบรรยาย

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา

| เพศ          | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | ร้อยละ |
|--------------|--------------------|--------|
| ชาย          | 167                | 51.80  |
| หญิง         | 162                | 49.20  |
| รวม          | 329                | 100.00 |
| ขนาดโรงเรียน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก     | 35                 | 10.60  |
| ขนาดกลาง     | 94                 | 28.60  |
| ขนาดใหญ่     | 200                | 60.80  |
| รวม          | 329                | 100.00 |

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 329 เป็นเพศชาย 146 คน คิดเป็นร้อยละ 44.38 เป็นเพศหญิง 183 คิดเป็นร้อยละ 55.62 สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ 200 คน คิดเป็นร้อยละ 60.79 สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 สังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.63

3.2 ผลการวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามเพศ และขนาดสถานศึกษา แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

| ด้าน | การสร้างแรงจูงใจ                            | เพศชาย    |      |             | เพศหญิง   |      |             | โดยรวม    |      |             |
|------|---|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|
|      |   | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
| 1    | การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา | 2.17      | 0.34 | น้อย        | 2.51      | 0.62 | ปานกลาง     | 2.36      | 0.54 | น้อย        |
| 2    | การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร               | 2.18      | 0.39 | น้อย        | 2.53      | 0.63 | ปานกลาง     | 2.37      | 0.57 | น้อย        |
| 3    | การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน                 | 2.21      | 0.40 | น้อย        | 2.53      | 0.63 | ปานกลาง     | 2.39      | 0.57 | น้อย        |
| 4    | การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน       | 2.16      | 0.46 | น้อย        | 2.52      | 0.59 | ปานกลาง     | 2.36      | 0.57 | น้อย        |
| 5    | การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม        | 2.13      | 0.43 | น้อย        | 2.46      | 0.57 | น้อย        | 2.32      | 0.54 | น้อย        |
|      | โดยรวม                                      | 2.17      | 0.34 | น้อย        | 2.51      | 0.56 | ปานกลาง     | 2.36      | 0.50 | น้อย        |

จากตารางที่ 3 พบว่า การสร้างแรงจูงใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.36$ ,  $SD=0.50$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=2.39$ ,  $SD=0.57$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.32$ ,  $SD=0.54$ )

เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า

ครูเพศชาย มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.17$ ,  $SD=0.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=2.21$ ,  $SD=0.40$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.13$ ,  $SD=0.43$ )

ครูเพศหญิง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.51$ ,  $SD=0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหารเท่ากับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=2.53$ ,  $SD=0.63$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.46$ ,  $SD=0.57$ )

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา  
โดยรวมและรายข้อ

| การสร้างแรงจูงใจ  | เพศชาย    |      |             | เพศหญิง   |      |         |
|---|-----------|------|-------------|-----------|------|---------|
|   | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 1. การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย  | 2.37      | 0.82 | น้อย        | 2.64      | 0.99 | ปานกลาง |
| 2. ให้อิสระในการแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน   | 2.18      | 0.78 | น้อย        | 2.53      | 1.06 | ปานกลาง |
| 3. ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในงานที่ทำ  | 2.21      | 0.73 | น้อย        | 2.48      | 1.11 | น้อย    |
| 4. ให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและ<br>จุดมุ่งหมายขององค์การ                         | 2.12      | 0.82 | น้อย        | 2.49      | 1.09 | น้อย    |
| 5. ให้เห็นว่าความสำเร็จของงานเป็น<br>ความสำเร็จของทุกคน                           | 2.01      | 0.80 | น้อย        | 2.45      | 1.02 | น้อย    |
| 6. สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความ<br>รัก ความผูกพันและศรัทธาต่อหน่วยงาน   | 2.22      | 0.82 | น้อย        | 2.39      | 0.93 | น้อย    |
| 7. มอบหมายงานที่เขาพอใจ สนใจ<br>และอยากทำ   | 2.12      | 0.80 | น้อย        | 2.46      | 1.08 | น้อย    |
| 8. มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน  | 2.22      | 0.92 | น้อย        | 2.48      | 1.02 | น้อย    |
| 9. ให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง<br>ของกลุ่ม                          | 2.22      | 0.83 | น้อย        | 2.59      | 0.93 | ปานกลาง |
| 10. การทำงานมีการประชุมหรือปรึกษา<br>หารือกัน                                     | 2.08      | 0.90 | น้อย        | 2.48      | 1.10 | น้อย    |
| 11. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึก<br>รับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ของ<br>หมู่คณะ | 2.15      | 0.78 | น้อย        | 2.59      | 1.13 | ปานกลาง |
| โดยรวม  | 2.17      | 0.34 | น้อย        | 2.51      | 0.62 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูเพศชาย มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ใน  
ระดับน้อย ( $\bar{X}=2.17$ ,  $SD=0.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับน้อย 11 ข้อ  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ( $\bar{X}=2.37$ ,  
 $SD=0.82$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ให้เห็นว่าความสำเร็จของงานเป็น  
ความสำเร็จของทุกคน ( $\bar{X}=2.01$ ,  $SD=0.82$ )

ครูเพศหญิง มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.51$ ,  $SD=0.62$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับน้อย 7 ข้อ สูงกว่าข้ออื่น ๆ  
คือ การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ( $\bar{X}=2.64$ ,  $SD=0.99$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้อ  
อื่นๆ คือ สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงาน เกิดความรัก ความผูกพัน และศรัทธาต่อ  
หน่วยงาน ( $\bar{X}=2.39$ ,  $SD=0.99$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร  
โดยรวมและรายข้อ

| การสร้างแรงจูงใจ   | เพศชาย    |      |             | เพศหญิง   |      |         |
|--|-----------|------|-------------|-----------|------|---------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 12. ผู้บริหารรักษาความสัตย์ ความจริงใจ<br>ต่อตนเอง ที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็น<br>ประโยชน์และเป็นธรรม | 2.02      | 0.89 | น้อย        | 2.68      | 0.96 | ปานกลาง |
| 13. ผู้บริหารรู้จักข่มใจตนเอง ฝึใจตนเอง<br>ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์และ<br>ความดี             | 2.38      | 0.81 | น้อย        | 2.46      | 1.03 | น้อย    |
| 14. ผู้บริหารอดทนและอดออมที่จะไม่<br>ประพฤติล่วงความสุจริตไม่ว่าด้วย<br>ประการใด                     | 2.09      | 0.79 | น้อย        | 2.43      | 0.92 | น้อย    |
| 15. ละเว้น ความชั่ว ความทุจริต และรู้จัก<br>สละประโยชน์ของตนเพื่อประโยชน์<br>ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง    | 2.22      | 0.92 | น้อย        | 2.44      | 1.02 | น้อย    |

| การสร้างแรงจูงใจ   | เพศชาย    |      |         | เพศหญิง   |      |         |
|--|-----------|------|---------|-----------|------|---------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 16. มีความตระหนักว่าครูคือผู้ร่วมงาน ต้องปฏิบัติต่อกันด้วยเกียรติและความจริงใจ | 2.19      | 0.81 | น้อย    | 2.59      | 1.07 | ปานกลาง |
| 17. มีความยุติธรรมกับครูทุกคน  | 2.19      | 0.82 | น้อย    | 2.47      | 0.92 | น้อย    |
| 18. ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อใช้ในการช่วยเหลือครู                  | 2.08      | 0.82 | น้อย    | 2.65      | 1.13 | ปานกลาง |
| 19. ยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน  | 2.27      | 0.91 | น้อย    | 2.45      | 1.20 | น้อย    |
| 20. ใช้วิธีแก้ปัญหาครูด้วยสันติวิธี  | 2.17      | 0.84 | น้อย    | 2.59      | 1.13 | ปานกลาง |
| โดยรวม   | 2.18      | 0.39 | น้อย    | 2.53      | 0.63 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูเพศชาย มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.18, SD = 0.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับน้อย 9 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือผู้บริหารรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์และความดี ( $\bar{X}=2.38, SD = 0.81$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อใช้ในการช่วยเหลือครู ( $\bar{X}=2.08, SD = 0.82$ )

ครูเพศหญิง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.53, SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับน้อย 5 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารรักษาความสัตย์ ความจริงใจ ต่อตนเอง ที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.68, SD = 0.96$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือผู้บริหารอดทนและอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสุจริตไม่ว่าด้วยประการใด ( $\bar{X}=2.43, SD = 0.92$ )



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครู จำแนกตามเพศ ด้านการจัด  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

| การสร้างแรงจูงใจ   | เพศชาย    |      |         | เพศหญิง   |      |         |
|--|-----------|------|---------|-----------|------|---------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 21. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและ<br>นันทนาการที่เหมาะสมแก่ครู                       | 2.28      | 0.81 | น้อย    | 2.66      | 1.19 | ปานกลาง |
| 22. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ<br>ปฏิบัติงาน  | 2.26      | 0.81 | น้อย    | 2.63      | 1.17 | ปานกลาง |
| 23. การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม เชื้อต่อ<br>การปฏิบัติงานปราศจากสิ่งรบกวน                     | 2.19      | 0.87 | น้อย    | 2.45      | 1.01 | น้อย    |
| 24. จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้ครู<br>มีโอกาสรับรู้ข่าวสารที่ทั่วถึง ทันเหตุการณ์ | 2.21      | 0.79 | น้อย    | 2.45      | 1.00 | น้อย    |
| 25. ให้ครูมีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน  | 2.15      | 0.89 | น้อย    | 2.51      | 1.09 | ปานกลาง |
| 26. จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์สำหรับครู<br>อย่างเพียงพอ                                  | 2.33      | 0.79 | น้อย    | 2.48      | 0.97 | น้อย    |
| 27. มีการวางแผนกับครูในการจัด<br>สภาพแวดล้อม   | 2.12      | 0.92 | น้อย    | 2.51      | 1.00 | ปานกลาง |
| 28. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้จัดตกแต่ง<br>ห้องเรียนของตนเองให้สวยงาม                       | 2.14      | 0.84 | น้อย    | 2.55      | 1.02 | ปานกลาง |
| 29. มีการประเมินผลและรายงานผลการจัด<br>สภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงงาน                     | 2.20      | 0.79 | น้อย    | 2.52      | 1.01 | ปานกลาง |
| โดยรวม   | 2.21      | 0.40 | น้อย    | 2.53      | 0.63 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูเพศชาย มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของ  
ผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.21$ ,  $SD = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่  
ในระดับน้อย 9 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์สำหรับครู  
อย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=2.33$ ,  $SD = 0.79$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีการวางแผนกับครู  
ในการจัดสภาพแวดล้อม ( $\bar{X}=2.12$ ,  $SD = 0.92$ )



ครูเพศหญิง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.53$ ,  $SD=0.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ ระดับน้อย 2 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่ครู ( $\bar{X}=2.66$ ,  $SD=1.19$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานปราศจากสิ่งรบกวน ( $\bar{X}=2.45$ ,  $SD=1.01$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการ โดยรวมและรายข้อ

| การสร้างแรงจูงใจ  | เพศชาย    |      |         | เพศหญิง   |      |         |
|---|-----------|------|---------|-----------|------|---------|
|   | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 30. การจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู                                    | 2.02      | 0.90 | น้อย    | 2.39      | 0.94 | น้อย    |
| 31. ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ                                    | 2.17      | 0.89 | น้อย    | 2.41      | 0.98 | น้อย    |
| 32. ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า                   | 2.08      | 0.84 | น้อย    | 2.54      | 1.03 | ปานกลาง |
| 33. ให้ครูมีโอกาสดำเนินการต่อหรือเข้าฝึกอบรมในสาขาที่ตนเองต้องการ                 | 2.13      | 0.88 | น้อย    | 2.43      | 0.96 | น้อย    |
| 34. ส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น | 2.19      | 0.83 | น้อย    | 2.64      | 1.06 | ปานกลาง |
| 35. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักความสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของครู   | 2.15      | 0.84 | น้อย    | 2.63      | 1.11 | ปานกลาง |
| 36. มอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของครู                                      | 2.35      | 0.81 | น้อย    | 2.61      | 0.96 | ปานกลาง |
| โดยรวม  | 2.16      | 0.46 | น้อย    | 2.52      | 0.59 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูเพศชาย มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.16$ ,  $SD=0.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 7 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือจัดมอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับ

ความสามารถของครู ( $\bar{X}=2.35, SD = 0.81$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ การจัดกิจกรรม เพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู ( $\bar{X}=2.02, SD = 0.90$ )

ครูเพศหญิง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.52, SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ส่งเสริมให้ครูทำผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง และให้ได้รับเงินเดือน ในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=2.64, SD = 1.06$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือการจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู ( $\bar{X}=2.39, SD = 0.94$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายข้อ

| การสร้างแรงจูงใจ   | เพศชาย    |      |         | เพศหญิง   |      |         |
|--|-----------|------|---------|-----------|------|---------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 37. การจัดให้มีร้านสวัสดิการและอาหารสำหรับครู                      | 2.10      | 0.72 | น้อย    | 2.28      | 0.95 | น้อย    |
| 38. จัดที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและความเหมาะสม                | 2.12      | 0.84 | น้อย    | 2.49      | 0.91 | น้อย    |
| 39. จัดให้มีการประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู                        | 2.16      | 0.88 | น้อย    | 2.36      | 0.95 | น้อย    |
| 40. ให้คำปรึกษาและหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจของครู              | 2.23      | 0.82 | น้อย    | 2.63      | 0.96 | ปานกลาง |
| 41. จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู                        | 1.88      | 0.89 | น้อย    | 2.29      | 0.97 | น้อย    |
| 42. มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง | 2.30      | 0.87 | น้อย    | 2.73      | 1.08 | ปานกลาง |
| ภาพรวมรายด้าน  | 2.13      | 0.43 | น้อย    | 2.46      | 0.57 | น้อย    |

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูเพศชายมีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.13, SD = 0.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าอยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ( $\bar{X}=2.30, SD = 0.87$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู ( $\bar{X}=1.88, SD = 0.89$ )

ครูเพศหญิง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.46, SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ระดับน้อย 4 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง ( $\bar{X}=2.73, SD = 0.57$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือการจัดให้มีร้านสวัสดิการและอาหารสำหรับครู ( $\bar{X}=2.28, SD = 0.95$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| การสร้างแรงจูงใจ                               | ขนาดเล็ก  |      |         | ขนาดกลาง  |      |         | ขนาดใหญ่  |      |         |
|--|-----------|------|---------|-----------|------|---------|-----------|------|---------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 1. การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา | 2.37      | 0.21 | น้อย    | 2.55      | 0.25 | ปานกลาง | 2.27      | 0.65 | น้อย    |
| 2. การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร               | 2.44      | 0.23 | น้อย    | 2.53      | 0.31 | ปานกลาง | 2.29      | 0.67 | น้อย    |
| 3. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน                 | 2.44      | 0.24 | น้อย    | 2.55      | 0.34 | ปานกลาง | 2.30      | 0.67 | น้อย    |
| 4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า        | 2.40      | 0.26 | น้อย    | 2.60      | 0.40 | ปานกลาง | 2.24      | 0.64 | น้อย    |
| 5. การจัดสวัสดิการ ที่เหมาะสมและเป็นธรรม       | 2.29      | 0.31 | น้อย    | 2.49      | 0.40 | น้อย    | 2.24      | 0.61 | น้อย    |
| ภาพรวม   | 2.39      | 0.14 | น้อย    | 2.54      | 0.24 | ปานกลาง | 2.27      | 0.60 | น้อย    |

จากตารางที่ 9 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.39, SD = 0.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือการจัดสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน ( $\bar{X}=2.44$ ,  $SD = 0.24$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.29$ ,  $SD = 0.31$ )

โรงเรียนขนาดกลาง การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.54$ ,  $SD = 0.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน ( $\bar{X}=2.60$ ,  $SD = 0.40$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.49$ ,  $SD = 0.40$ )

สถานศึกษาขนาดใหญ่ การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.27$ ,  $SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=2.30$ ,  $SD = 0.67$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน ( $\bar{X}=2.24$ ,  $SD = 0.64$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใช้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

| การสร้างแรงจูงใจ                                      | ขนาดเล็ก  |      |         | ขนาดกลาง  |      |         | ขนาดใหญ่  |      |         |
|---|-----------|------|---------|-----------|------|---------|-----------|------|---------|
|   | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 1. การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย                    | 2.39      | 0.69 | น้อย    | 2.87      | 0.97 | ปานกลาง | 2.39      | 0.90 | น้อย    |
| 2. ให้อิสระในการแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน                 | 2.39      | 0.69 | น้อย    | 2.43      | 0.93 | น้อย    | 2.35      | 1.02 | น้อย    |
| 3. ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในงานที่ทำ              | 2.42      | 0.87 | น้อย    | 2.42      | 0.94 | น้อย    | 2.33      | 1.00 | น้อย    |
| 4. ให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและจุดมุ่งหมายขององค์การ | 2.31      | 0.79 | น้อย    | 2.56      | 0.85 | ปานกลาง | 2.23      | 1.08 | น้อย    |
| 5. ให้เห็นว่าความสำเร็จของงานเป็นความสำเร็จของทุกคน   | 2.61      | 0.69 | ปานกลาง | 2.53      | 0.97 | ปานกลาง | 2.07      | 0.94 | น้อย    |

| การสร้างแรงจูงใจ   | ขนาดเล็ก  |      |         | ขนาดกลาง  |      |         | ขนาดใหญ่  |      |         |
|--|-----------|------|---------|-----------|------|---------|-----------|------|---------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 6. สร้างความสัมพันธ์ให้<br>ผู้ร่วมงานเกิดความรัก<br>ความผูกพันและศรัทธา<br>ต่อหน่วยงาน | 2.36      | 0.72 | น้อย    | 2.54      | 0.84 | ปานกลาง | 2.21      | 0.92 | น้อย    |
| 7. มอบหมายงานที่เขาพอใจ<br>สนใจและอยากทำ   | 2.56      | 0.91 | ปานกลาง | 2.44      | 0.91 | น้อย    | 2.21      | 1.01 | น้อย    |
| 8. มีการแบ่งปัน<br>ผลประโยชน์ร่วมกัน   | 2.44      | 0.88 | น้อย    | 2.56      | 0.93 | ปานกลาง | 2.26      | 1.02 | น้อย    |
| 9. ให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึก<br>ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม                               | 2.28      | 0.74 | น้อย    | 2.60      | 0.92 | ปานกลาง | 2.37      | 0.91 | น้อย    |
| 10. การทำงานมีการประชุม<br>หรือปรึกษากัน   | 2.11      | 0.75 | น้อย    | 2.62      | 1.07 | ปานกลาง | 2.19      | 1.03 | น้อย    |
| 11. ให้ผู้ได้บังคับบัญชา<br>มีความรู้สึกรับผิดชอบและ<br>รักษาผลประโยชน์ของ<br>หมู่คณะ  | 2.25      | 0.84 | น้อย    | 2.48      | 0.93 | น้อย    | 2.39      | 1.08 | น้อย    |
| โดยรวม   | 2.37      | 0.21 | น้อย    | 2.55      | 0.25 | ปานกลาง | 2.27      | 0.65 | น้อย    |

จากตารางที่ 10 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร  
สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.37$ ,  $SD=0.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ระดับน้อย 9 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ให้เห็นว่า  
ความสำเร็จของงานเป็นความสำเร็จของทุกคน ( $\bar{X}=2.61$ ,  $SD=0.69$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่า  
ข้ออื่นๆ คือ การทำงานมีการประชุมหรือปรึกษากัน ( $\bar{X}=2.11$ ,  $SD=0.75$ )

สถานศึกษาขนาดกลาง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.55$ ,  $SD=0.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ  
ปานกลาง 7 ข้อ ระดับน้อย 4 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ การทำงานมีลักษณะเป็น

ประชาธิปไตย ( $\bar{X}=2.87$ ,  $SD=0.97$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในงานที่ทำ ( $\bar{X}=2.42$ ,  $SD=0.94$ )

สถานศึกษาขนาดใหญ่ การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.27$ ,  $SD=0.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อย 11 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ( $\bar{X}=2.39$ ,  $SD=0.90$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ให้เห็นว่าความสำเร็จของงานเป็นความสำเร็จของทุกคน ( $\bar{X}=2.07$ ,  $SD=0.94$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ

| การสร้างแรงจูงใจ  | ขนาดเล็ก  |      |         | ขนาดกลาง  |      |         | ขนาดใหญ่  |      |         |
|---|-----------|------|---------|-----------|------|---------|-----------|------|---------|
|   | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 12. ผู้บริหารรักษาความสัตย์<br>ความจริงใจ ต่อตนเองที่จะ<br>ประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์<br>และเป็นธรรม | 2.44      | 0.88 | น้อย    | 2.51      | 0.94 | ปานกลาง | 2.33      | 1.03 | น้อย    |
| 13. ผู้บริหารรู้จักข่มใจตนเอง<br>ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติ<br>อยู่ในความสัตย์ และความดี               | 2.53      | 0.65 | ปานกลาง | 2.59      | 0.89 | ปานกลาง | 2.33      | 1.00 | น้อย    |
| 14. ผู้บริหารอดทนและอดออมที่<br>จะไม่ประพฤติล่วงความสุจริตไม่ว่าด้วยประการใด                            | 2.28      | 0.81 | น้อย    | 2.55      | 0.85 | ปานกลาง | 2.16      | 0.88 | น้อย    |
| 15. ละเว้น วามชั่ว ความทุจริต<br>และรู้จักสละประโยชน์ของตน<br>เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของ<br>บ้านเมือง     | 2.64      | 0.93 | ปานกลาง | 2.49      | 0.89 | น้อย    | 2.22      | 1.01 | น้อย    |



| การสร้างแรงจูงใจ   | ขนาดเล็ก  |      |             | ขนาดกลาง  |      |             | ขนาดใหญ่  |      |             |
|--|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
| 16. มีความตระหนักว่าครูคือ<br>ผู้ร่วมงาน ต้องปฏิบัติต่อกันด้วย<br>เกียรติและความจริงใจ | 2.61      | 1.18 | ปาน<br>กลาง | 2.71      | 0.85 | ปาน         | 2.24      | 0.96 | น้อย        |
| 17. มีความยุติธรรมกับครูทุกคน  | 2.22      | 0.76 | น้อย        | 2.51      | 0.97 | ปาน<br>กลาง | 2.30      | 0.86 | น้อย        |
| 18. ใช้ความรู้ความสามารถอย่าง<br>เต็มที่เพื่อใช้ในการช่วยเหลือครู                      | 2.42      | 1.02 | น้อย        | 2.44      | 0.93 | น้อย        | 2.38      | 1.10 | น้อย        |
| 19. ยึดกฎระเบียบในการ<br>ปฏิบัติงาน  | 2.36      | 0.76 | น้อย        | 2.58      | 1.04 | ปาน         | 2.28      | 1.15 | น้อย        |
| 20. ใช้วิธีแก้ปัญหาครูด้วย<br>สันติวิธี  | 2.50      | 0.81 | น้อย        | 2.39      | 0.90 | น้อย        | 2.39      | 1.12 | น้อย        |
| โดยรวม   | 2.44      | 0.23 | น้อย        | 2.53      | 0.31 | ปาน         | 2.29      | 0.67 | น้อย        |

จากตารางที่ 11 พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.44, SD=0.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ระดับน้อย 6 ข้อค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ละเว้น ความซื่อ ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง ( $\bar{X}=2.64, SD=0.93$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ มีความยุติธรรมกับครูทุกคน ( $\bar{X}=2.22, SD=0.76$ )

สถานศึกษานขนาดกลาง การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.53, SD=0.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ความตระหนักว่าครูคือผู้ร่วมงาน ต้องปฏิบัติต่อกันด้วยเกียรติและความจริงใจ ( $\bar{X}=2.71, SD=0.85$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ใช้วิธีแก้ปัญหาครูด้วยสันติวิธี ( $\bar{X}=2.39, SD=0.90$ )



สถานศึกษาขนาดใหญ่ การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.29$ ,  $SD=0.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ใช้วิธีแก้ปัญหาครูด้อยสันตวิธี ( $\bar{X}=2.39$ ,  $SD=1.12$ ) ส่วน ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารอดทนและอดออม ที่จะไม่ประพฤติกว้างความสุจริต ไม่ว่าด้วยประการใด ( $\bar{X}=2.16$ ,  $SD=0.88$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและ รายข้อ

| การสร้างแรงจูงใจ  | ขนาดเล็ก  |      |             | ขนาดกลาง  |      |             | ขนาดใหญ่  |      |             |
|---|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|
|   | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
| 21. การจัดกิจกรรมเพื่อ<br>ส่งเสริมสุขภาพและ<br>นันทนาการที่เหมาะสมแก่ครู                      | 2.44      | 0.94 | น้อย        | 2.68      | 0.97 | ปาน<br>กลาง | 2.42      | 1.11 | น้อย        |
| 22. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก<br>สะดวกในการปฏิบัติงาน  | 2.33      | 0.83 | น้อย        | 2.58      | 0.74 | ปาน<br>กลาง | 2.44      | 1.18 | น้อย        |
| 23. การจัดบรรยากาศที่<br>เหมาะสม เอื้อต่อการ<br>ปฏิบัติงานปราศจาก<br>สิ่งรบกวน                | 2.47      | 0.74 | น้อย        | 2.52      | 1.03 | ปาน<br>กลาง | 2.23      | 0.95 | น้อย        |
| 24. จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการ<br>ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสรับรู้<br>ข่าวสารที่ทั่วถึงทันเหตุการณ์ | 2.33      | 0.76 | น้อย        | 2.45      | 0.83 | น้อย        | 2.29      | 0.99 | น้อย        |
| 25. ให้ครูมีโอกาสดำเนินงาน<br>ร่วมกับชุมชน  | 2.53      | 0.94 | ปาน<br>กลาง | 2.46      | 0.92 | น้อย        | 2.27      | 1.08 | น้อย        |
| 26. จัดให้มีห้อง น้้าห้อง<br>สุขภัณฑ์สำหรับครูอย่าง<br>เพียงพอ                                | 2.61      | 0.80 | ปาน<br>กลาง | 2.63      | 0.79 | ปาน<br>กลาง | 2.28      | 0.94 | น้อย        |

| การสร้างแรงจูงใจ   | ขนาดเล็ก  |      |         | ขนาดกลาง  |      |         | ขนาดใหญ่  |      |         |
|--|-----------|------|---------|-----------|------|---------|-----------|------|---------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
| 27. มีการวางแผนกับครู<br>ในการจัดสภาพแวดล้อม                                   | 2.58      | 0.81 | ปานกลาง | 2.40      | 0.98 | น้อย    | 2.27      | 1.00 | น้อย    |
| 28. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู<br>ได้จัดตกแต่งห้องเรียนของ<br>ตนเองให้สวยงาม       | 2.36      | 0.76 | น้อย    | 2.65      | 0.94 | ปานกลาง | 2.25      | 0.99 | น้อย    |
| 29. มีการประเมินผล<br>และรายงานผลการจัด<br>สภาพแวดล้อมเพื่อนำมา<br>ปรับปรุงงาน | 2.25      | 0.84 | น้อย    | 2.61      | 0.98 | ปานกลาง | 2.29      | 0.91 | น้อย    |
| โดยรวม   | 2.44      | 0.24 | น้อย    | 2.55      | 0.34 | ปานกลาง | 2.30      | 0.67 | น้อย    |

จากตารางที่ 12 พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.44$ ,  $SD=0.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ระดับน้อย 6 ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์สำหรับครูอย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=2.61$ ,  $SD=0.80$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=2.33$ ,  $SD=0.83$ )

สถานศึกษาขนาดกลาง การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.55$ ,  $SD=0.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ ระดับน้อย 3 ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมกับครู ( $\bar{X}=2.68$ ,  $SD=0.97$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ มีการวางแผนกับครูในการจัดสภาพแวดล้อม ( $\bar{X}=2.40$ ,  $SD=0.89$ )

สถานศึกษาขนาดใหญ่ การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.30$ ,  $SD=0.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=2.44$ ,  $SD=1.18$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร  
สถานศึกษา รายข้อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้บุคลากร  
มีโอกาสดำเนินงาน โดยรวมและรายข้อ

| การสร้างแรงจูงใจ   | ขนาดเล็ก  |      |             | ขนาดกลาง  |      |             | ขนาดใหญ่  |      |             |
|--|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
| 30. การจัดกิจกรรมเพื่อ<br>เผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู   | 2.14      | 0.80 | น้อย        | 2.44      | 1.07 | น้อย        | 2.14      | 0.89 | น้อย        |
| 31. ส่งเสริมให้ครูได้คิดค้น<br>สื่อนวัตกรรมใหม่ๆ   | 2.42      | 0.84 | น้อย        | 2.51      | 0.92 | กลาง        | 2.19      | 0.96 | น้อย        |
| 32. ส่งเสริมให้ครูแสวงหา<br>ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มี<br>ความก้าวหน้า                        | 2.53      | 0.94 | ปาน<br>กลาง | 2.49      | 0.90 | น้อย        | 2.24      | 1.01 | น้อย        |
| 33. ให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ<br>หรือเข้าฝึกอบรมในสาขาที่<br>ตนเองต้องการ                          | 2.33      | 0.68 | น้อย        | 2.68      | 0.99 | ปาน<br>กลาง | 2.12      | 0.91 | น้อย        |
| 34. ส่งเสริมให้ครูทำผลงาน<br>เพื่อเลื่อนตำแหน่งและให้<br>ได้รับเงินเดือนในระดับที่<br>สูงขึ้น  | 2.44      | 0.88 | น้อย        | 2.62      | 0.91 | ปาน<br>กลาง | 2.35      | 1.04 | น้อย        |
| 35. มีการจัดกิจกรรมเพื่อ<br>สร้างความตระหนักและ<br>ความสำนึกที่ดีในการปฏิบัติ<br>หน้าที่ของครู | 2.36      | 0.80 | น้อย        | 2.65      | 1.11 | ปาน<br>กลาง | 2.32      | 1.01 | น้อย        |
| 36. มอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับ<br>ความสามารถของครู   | 2.61      | 0.64 | ปาน<br>กลาง | 2.78      | 0.79 | ปาน<br>กลาง | 2.35      | 0.96 | น้อย        |
| โดยรวม   | 2.40      | 0.26 | น้อย        | 2.60      | 0.40 | ปาน<br>กลาง | 2.24      | 0.64 | น้อย        |

จากตารางที่ 13 พบว่า ครูสถานศึกษาขนาดเล็ก การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.40$ ,  $SD=0.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ระดับน้อย 5 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ มอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของครู ( $\bar{X}=2.61$ ,  $SD=0.64$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ การจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู ( $\bar{X}=2.14$ ,  $SD=0.80$ )

สถานศึกษาขนาดกลาง การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.60$ ,  $SD=0.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ ระดับน้อย 2 ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ มอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของครู ( $\bar{X}=2.78$ ,  $SD=0.79$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ การจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู ( $\bar{X}=2.44$ ,  $SD=1.07$ )

สถานศึกษาขนาดใหญ่ การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.24$ ,  $SD=0.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=2.35$ ,  $SD=0.96$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อหรือเข้าฝึกอบรมในสาขาที่ตนเองต้องการ ( $\bar{X}=2.12$ ,  $SD=0.91$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม  
และเป็นธรรม โดยรวมและรายด้าน

| การสร้างแรงจูงใจ   | ขนาดเล็ก  |      |             | ขนาดกลาง  |      |             | ขนาดใหญ่  |      |             |
|--|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|-----------|------|-------------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
| 37. การจัดให้มีร้าน<br>สวัสดิการและอาหาร<br>สำหรับครู                          | 2.17      | 0.74 | น้อย        | 2.27      | 0.71 | น้อย        | 2.18      | 0.95 | น้อย        |
| 38. จัดที่พักอาศัยให้ครู<br>ตามความจำเป็น<br>และความเหมาะสม                    | 2.42      | 0.73 | น้อย        | 2.52      | 0.94 | ปาน<br>กลาง | 2.23      | 0.89 | น้อย        |
| 39. จัดให้มีการประกัน<br>สุขภาพและตรวจสุขภาพครู                                | 2.11      | 0.71 | น้อย        | 2.60      | 1.00 | ปาน<br>กลาง | 2.15      | 0.88 | น้อย        |
| 40. ให้คำปรึกษาและหา<br>แนวทางเพื่อแก้ปัญหา<br>เศรษฐกิจของครู                  | 2.53      | 0.74 | ปาน<br>กลาง | 2.56      | 1.02 | ปาน<br>กลาง | 2.39      | 0.90 | น้อย        |
| 41. จัดตั้งกองทุนสวัสดิการ<br>เพื่อช่วยเหลือครู                                | 2.00      | 1.01 | น้อย        | 2.03      | 0.90 | น้อย        | 2.17      | 0.97 | น้อย        |
| 42. มีการเบิกจ่าย<br>ค่าตอบแทนและสวัสดิการ<br>เป็นไปด้วยความรวดเร็ว<br>ถูกต้อง | 2.50      | 0.65 | น้อย        | 2.97      | 1.10 | ปาน<br>กลาง | 2.36      | 0.97 | น้อย        |
| โดยรวม   | 2.29      | 0.31 | น้อย        | 2.49      | 0.40 | น้อย        | 2.24      | 0.61 | น้อย        |

จากตารางที่ 14 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร  
สถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.29, SD=0.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า  
อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ระดับน้อย 5 ค่าเฉลี่ยสูงข้ออื่นๆ คือ ให้คำปรึกษาและหา  
แนวทางเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจของครู ( $\bar{X}=2.53, SD=0.74$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ  
คือ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู ( $\bar{X}=2.00, SD=1.01$ )

สถานศึกษาขนาดกลาง การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.49$ ,  $SD=0.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับน้อย 2 ข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ( $\bar{X}=2.97$ ,  $SD 1.10$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู ( $\bar{X}=2.03$ ,  $SD 0.90$ )

สถานศึกษาขนาดใหญ่ การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.24$ ,  $SD 0.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ให้ค่าปรึกษา และหาแนวทางเพื่อ แก้ปัญหาเศรษฐกิจของครู ( $\bar{X}=2.39$ ,  $SD 0.90$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ จัดให้มีการประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู ( $\bar{X}=2.15$ ,  $SD 0.88$ )

3.3 ผลการเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

| ด้าน  | เพศชาย    |      | เพศหญิง   |      | t      | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|--------|------|
|   | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |        |      |
| 1. การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชา | 2.17      | 0.34 | 2.51      | 0.62 | 5.79** | .00  |
| 2. การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร                    | 2.18      | 0.39 | 2.53      | 0.63 | 5.90** | .00  |
| 3. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน                      | 2.21      | 0.40 | 2.53      | 0.63 | 5.29** | .00  |
| 4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน            | 2.16      | 0.46 | 2.52      | 0.59 | 6.10** | .00  |
| 5. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม             | 2.13      | 0.43 | 2.46      | 0.57 | 5.85** | .00  |
| ภาพรวม  | 2.17      | 0.34 | 2.51      | 0.56 | 6.47** | .00  |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 พบว่าครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
โดยรวมและรายด้าน

| ด้าน   |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|--|----------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| 1. การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา | Between Groups | 4.97           | 2   | 2.48        | 8.79** | 0.00 |
|  | Within Groups  | 92.14          | 326 | 0.28        |        |      |
|  | Total          | 97.10          | 328 |             |        |      |
| 2. การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร               | Between Groups | 3.83           | 2   | 1.92        | 6.17** | 0.00 |
|  | Within Groups  | 101.24         | 326 | 0.31        |        |      |
|  | Total          | 105.07         | 328 |             |        |      |
| 3. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน                 | Between Groups | 4.11           | 2   | 2.05        | 6.63** | 0.00 |
|  | Within Groups  | 101.06         | 326 | 0.31        |        |      |
|  | Total          | 105.16         | 328 |             |        |      |
| 4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า        | Between Groups | 8.00           | 2   | 4.00        | 13.38* | 0.00 |
|  | Within Groups  | 97.39          | 326 | 0.30        |        |      |
|  | Total          | 105.39         | 328 |             |        |      |
| 5. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม        | Between Groups | 3.96           | 2   | 1.98        | 7.07** | 0.00 |
|  | Within Groups  | 91.27          | 326 | 0.28        |        |      |
|  | Total          | 95.22          | 328 |             |        |      |
| โดยรวม   | Between Groups | 4.81           | 2   | 2.41        | 10.02* | 0.00 |
|  | Within Groups  | 78.33          | 326 | 0.24        |        |      |
|  | Total          | 83.15          | 328 |             |        |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 16 พบว่าครู ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ โดยวิธีของ (Duncan) ดังนี้

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม

| ขนาดโรงเรียน | $\bar{X}$ | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|
|              |           | 2.39     | 2.54     | 2.27     |
| ขนาดเล็ก     | 2.39      |          | -0.15    | 0.12     |
| ขนาดกลาง     | 2.54      |          |          | 0.27**   |
| ขนาดใหญ่     | 2.27      |          |          |          |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 พบว่าครู สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ส่วนในสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตาม  
ขนาดสถานศึกษาด้านการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา

| ขนาดสถานศึกษา | $\bar{X}$ | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
|               |           | 2.37     | 2.55     | 2.27     |
| ขนาดเล็ก      | 2.37      |          | -0.18    | 0.10     |
| ขนาดกลาง      | 2.55      |          |          | 0.28**   |
| ขนาดใหญ่      | 2.27      |          |          |          |

\*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 พบว่าครู สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และ  
สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครู  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชาไม่แตกต่าง  
กัน ส่วนในสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตาม  
ขนาดสถานศึกษา ด้านการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร

| ขนาดสถานศึกษา | $\bar{X}$ | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
|               |           | 2.44     | 2.53     | 2.29     |
| ขนาดเล็ก      | 2.44      |          | -0.09    | 0.15     |
| ขนาดกลาง      | 2.53      |          |          | 0.24**   |
| ขนาดใหญ่      | 2.29      |          |          |          |

\*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 พบว่าครู สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษา  
ขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ด้านการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ส่วนในสถานศึกษาขนาดกลาง  
กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านการจัด  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ขนาดสถานศึกษา | $\bar{X}$ | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
|               |           | 2.44     | 2.55     | 2.30     |
| ขนาดเล็ก      | 2.44      |          | -0.11    | 0.14     |
| ขนาดกลาง      | 2.55      |          |          | 0.25**   |
| ขนาดใหญ่      | 2.30      |          |          |          |

\*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 พบว่าครู สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และ  
สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้  
ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วน  
ในสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.01

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านการส่งเสริม  
ให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน

| ขนาดสถานศึกษา | $\bar{X}$ | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
|               |           | 2.40     | 2.60     | 2.24     |
| ขนาดเล็ก      | 2.40      |          | -0.20    | 0.16     |
| ขนาดกลาง      | 2.60      |          |          | 0.36**   |
| ขนาดใหญ่      | 2.24      |          |          |          |

\*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่าครู สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และ  
สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้  
ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนในสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบรายคู่ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านการจัด  
สวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

| ขนาดสถานศึกษา | $\bar{X}$ | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
|               |           | 2.29     | 2.49     | 2.24     |
| ขนาดเล็ก      | 2.29      |          | -0.20    | 0.05     |
| ขนาดกลาง      | 2.49      |          |          | 0.25**   |
| ขนาดใหญ่      | 2.24      |          |          |          |

\*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 พบว่าครูสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน ส่วนในสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 ข้อเสนอแนะ แนวทางในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสรุปประเด็นความสำคัญ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะ ความเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการสรุปประเด็น  
ความสำคัญของข้อความและเรียงลำดับตามความถี่ 3 อันดับแรกของแต่ละ  
ด้าน ดังนี้

| ลำดับที่ | ข้อเสนอแนะ  | ความถี่ |
|----------|---|---------|
|          | <b>ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา</b>     |         |
| 1        | ทันเหตุการณ์ ตัดสินใจถูกต้อง รวดเร็ว                        | 15      |
| 2        | เก็บความรู้สึกได้ดี ไม่โกรธง่าย                             | 7       |
| 3        | เต็มใจช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา จนสุดความสามารถ            | 4       |
|          | <b>ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหาร</b>                 |         |
| 1        | สุภาพเรียบร้อยไม่เอาแต่ใจตนเอง                              | 19      |
| 2        | จิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่                                     | 14      |
| 3        | เป็นคนซื่อสัตย์   | 13      |
|          | <b>ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>                      |         |
| 1        | สถานศึกษาจะต้องสะอาด  | 16      |
| 2        | มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย                           | 7       |
| 3        | อากาศสดชื่น ไม่มีกลิ่นลบกวน                                 | 5       |
|          | <b>ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน</b>            |         |
| 1        | พัฒนาบุคลากรให้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ                        | 17      |
| 2        | ช่วยแนะนำในการทำผลงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง | 15      |
| 3        | สนับสนุนให้ศึกษาต่อ   | 13      |
|          | <b>ด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม</b>             |         |
| 1        | สร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ                            | 16      |
| 2        | มีแนวทางในการช่วยแก้ปัญหาหนี้สิน                            | 13      |
| 3        | มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน                            | 10      |

จากตารางที่ 23 มีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับความความถี่จากมากไปหาน้อยของแต่ละประเด็น ดังนี้

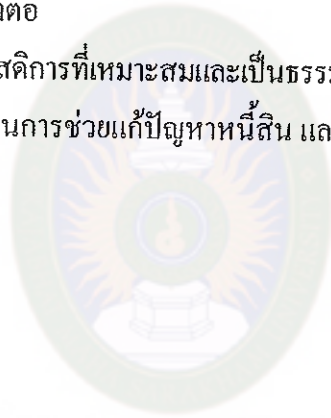
ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา ควรเป็นผู้ทันเหตุการณ์  
 คัดสินใจถูกต้อง รวดเร็ว เก็บความรู้สึกได้ดี ไม่โกรธง่าย และเต็มใจช่วยเหลือ  
 ผู้ได้บังคับบัญชาจนสุดความสามารถ

ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหาร ควรมีความสุภาพเรียบร้อยไม่เอาแต่ใจตนเอง  
 มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นคนซื่อสัตย์

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานศึกษาจะต้องสะอาด มีอุปกรณ์  
 อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และอากาศสดชื่น ไม่มีกลิ่นลบกวน

ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการ ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้ม  
 ความตื่นตัวอยู่เสมอ ช่วยแนะนำในการทำผลงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง  
 และสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

ด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรมีการสร้างความรักความสามัคคี  
 ในหมู่คณะ มีแนวทางในการช่วยแก้ปัญหาหนี้สิน และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY