

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในครั้งนี้ได้นำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู
3. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ

ทำงานของครู

N	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test)
r	แทน	ค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X ₁	แทน	อำนาจบังคับ
X ₂	แทน	อำนาจให้รางวัล
X ₃	แทน	อำนาจตามกฎหมาย
X ₄	แทน	อำนาจความเชี่ยวชาญ
X ₅	แทน	อำนาจอ้างอิง
Y ₁	แทน	ความสำเร็จของงาน
Y ₂	แทน	ความรับผิดชอบ
Y ₃	แทน	ความรักในงาน
Y ₄	แทน	การยอมรับนับถือ
Y ₅	แทน	ความเจริญก้าวหน้า
Y ₆	แทน	นโยบายและการบริหาร
Y ₇	แทน	การสอนงาน การกำกับดูแล
Y ₈	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Y_9 แทน เงินเดือนและสิ่งตอบแทน

Y_{10} แทน สภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในปี 2556 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 325 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำข้อมูล ตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ครูผู้สอน	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ขนาดโรงเรียน		
1. เล็ก	100	30.80
2. กลาง	82	25.20
3. ใหญ่	143	44.0
รวม	325	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

ผลการศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของ ผู้บริหาร	ขนาดโรงเรียน								
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่		
	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{x}	S.D.	แปล ผล
1. อำนาจบังคับ	3.12	0.32	ปาน กลาง	3.23	0.39	ปาน กลาง	3.23	0.41	ปาน กลาง
2. อำนาจให้รางวัล	3.85	0.23	มาก	3.86	0.18	มาก	3.67	0.18	มาก
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.79	0.26	มาก	3.79	0.26	มาก	3.86	0.26	มาก
4. อำนาจเชี่ยวชาญ	3.73	0.22	มาก	3.81	0.20	มาก	3.84	0.31	มาก
5. อำนาจอ้างอิง	3.79	0.27	มาก	3.77	0.35	มาก	3.84	0.25	มาก
รวม	3.65	0.12	มาก	3.69	0.13	มาก	3.68	0.13	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อำนาจบังคับอยู่ระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจให้รางวัล ($\bar{x} = 3.85$, S.D.=0.23) อำนาจอ้างอิง ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.27) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.26) อำนาจเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 3.73$, S.D.=0.22) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ อำนาจบังคับ ($\bar{x} = 3.12$, S.D.=0.32) อำนาจบังคับ ($\bar{x} = 3.12$, S.D.=0.32)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D.=0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อำนาจบังคับอยู่ระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจให้รางวัล ($\bar{x} = 3.86$, S.D.=0.18) อำนาจเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 3.81$, S.D.=0.20) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.26) อำนาจอ้างอิง ($\bar{x} = 3.77$, S.D.=0.35) อำนาจบังคับ ($\bar{x} = 3.23$, S.D.=0.39)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D.=0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อำนาจบังคับ อยู่ระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 3.86$, S.D.=0.26) รองลงมาคือ อำนาจอ้างอิง ($\bar{x} = 3.84$, S.D.=0.25) อำนาจเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 3.84$, S.D.=0.31) อำนาจให้รางวัล ($\bar{x} = 3.67$, S.D.=0.18) อำนาจบังคับ ($\bar{x} = 3.23$, S.D.=0.41)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายข้อ

	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			แปลผล		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล			
การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจบังคับ												
1. ใช้มาตรการลงโทษตามระเบียบ กฎหมายแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการ ควบคุมการทำงาน	3.28	.30	ปานกลาง	3.12	.30	ปานกลาง	3.15	.31	ปานกลาง			
2. กำหนดเป้าหมายความสำเร็จไว้ ควบคุมการทำงาน	3.29	.39	ปานกลาง	3.10	.30	ปานกลาง	3.10	.32	ปานกลาง			
3. กำกับติดตามความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อควบคุม การทำงาน	3.10	.39	ปานกลาง	3.20	.32	ปานกลาง	3.22	.32	ปานกลาง			
4. กำหนดแผนงานและระยะเวลาที่ แน่นอนที่งานต้องสำเร็จเพื่อให้เห็น เกิดประสิทธิภาพ	3.24	.39	ปานกลาง	3.32	.31	ปานกลาง	3.31	.39	ปานกลาง			

	ขนาดโรงเรียน										
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่				
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	S.D.	แปลผล
การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจบังคับ											
5. ใช้วิธีการบังคับ ชมเชยให้เกิดความเกรงกลัวเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ต้องการ	3.31	.40	ปานกลาง	3.23	.20	ปานกลาง	3.20	.40	ปานกลาง		
6. โยกย้ายสับเปลี่ยนภาระงานหากงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.20	.44	ปานกลาง	3.28	.44	ปานกลาง	3.22	.44	ปานกลาง		
รวม	3.22	.40	ปานกลาง	3.25	.41	ปานกลาง	3.26	.38	ปานกลาง		

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้านอำนาจบังคับ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ใช้วิธีการบังคับ ช่มชู้ให้เกิดความเกรงกลัวเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ต้องการ ($\bar{x} = 3.31$, S.D.=0.40) ใช้มาตรการลงโทษตามระเบียบกฎหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการควบคุมการทำงาน ($\bar{x} = 3.29$, S.D.=0.39) ใช้มาตรการลงโทษตามระเบียบกฎหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการควบคุมการทำงาน ($\bar{x} = 3.28$, S.D.=0.30)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านอำนาจบังคับ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ กำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนที่งานต้องสำเร็จเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.32$, S.D.=0.31) โยกย้ายสับเปลี่ยนภาระงานหากงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.28$, S.D.=0.44) และ ใช้วิธีการบังคับ ช่มชู้ให้เกิดความเกรงกลัวเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ต้องการ ($\bar{x} = 3.23$, S.D.=0.20)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านอำนาจบังคับ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ กำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนที่งานต้องสำเร็จเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.31$, S.D.=0.39) กำกับติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อควบคุมการทำงาน ($\bar{x} = 3.22$, S.D.=0.32) และใช้วิธีการบังคับ ช่มชู้ให้เกิดความเกรงกลัวเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ต้องการ ($\bar{x} = 3.20$, S.D.=0.40)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ

ด้านอำนาจให้รางวัล	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
1. ให้ความชอบเป็นรางวัลแทนการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.85	0.23	มาก	3.86	0.21	มาก	3.60	0.15	มาก	แปลผล
2. ให้อำนาจหรือสิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่สนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม	3.76	0.21	มาก	3.80	0.23	มาก	3.67	0.16	มาก	แปลผล
3. ให้ความช่วยเหลือตามคำร้องขอตามสมควรเพื่อเป็นการให้กำลังใจในการทำงาน	3.80	0.25	มาก	3.87	0.31	มาก	3.80	0.18	มาก	แปลผล
4. ยกย่อง ชมเชย หรือมอบเกียรติบัตร แสดงคุณงามความดีเพื่อกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ	3.75	0.22	มาก	3.76	0.25	มาก	3.70	0.25	มาก	แปลผล

ด้านอำนาจให้รางวัล	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	แปลผล
5. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่ให้เขารู้สึกว่าเป็น คนสำคัญและถูกไว้วางใจ	3.80	0.25	มาก	3.78	0.21	มาก	3.80	0.23	มาก	มาก
6. ส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้ได้รับการ อบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.81	0.20	มาก	3.80	0.25	มาก	3.62	0.18	มาก	มาก
รวม	3.85	0.20	มาก	3.83	0.31	มาก	3.65	0.18	มาก	มาก

จากตารางที่ 7 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้านอำนาจให้รางวัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$, S.D.=0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ให้ความชอบเป็นรางวัลแทนการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{x}=3.85$, S.D.=0.23) ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{x}=3.81$, S.D.=0.20) และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ให้เขารู้สึกว่าเป็นคนสำคัญและถูกไว้วางใจ ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.25)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านอำนาจให้รางวัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ให้ความช่วยเหลือตามคำร้องขอตามสมควรเพื่อเป็นการให้กำลังใจในการทำงาน ($\bar{x}=3.87$, S.D.=0.31) ให้ความชอบเป็นรางวัลแทนการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{x}=3.86$, S.D.=0.21) และ ให้เงินหรือสิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่สนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.23)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านอำนาจให้รางวัลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.65$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ให้เขารู้สึกว่าเป็นคนสำคัญและถูกไว้วางใจ ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.23) ยกย่อง ชมเชย หรือมอบเกียรติบัตรแสดงคุณงามความดีเพื่อกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.25) และ ให้ความชอบเป็นรางวัลแทนการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{x}=3.60$, S.D.=0.15)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ

ด้านอำนาจตามกฎหมาย	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
1. การใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการมอบหมายงานอย่างชัดเจน คลายสงสัย	3.79	0.26	มาก	3.80	0.25	มาก	3.86	0.26	แปลผล มาก	
2. มอบหมายงานให้ปฏิบัติตาม บุคลิกลักษณะความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล	3.70	0.22	มาก	3.67	0.19	มาก	3.80	0.24	มาก	
3. ใช้อำนาจสิทธิการบังคับตามกรอบกฎหมายโดยไม่ล่วงล้ำเกินขอบเขต	3.80	0.24	มาก	3.80	0.21	มาก	3.70	0.23	มาก	
4. มอบหมายงานที่ทำทนายให้ปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดความเบี่ยงเบนในการทำงาน	3.76	0.21	มาก	3.70	0.23	มาก	3.65	0.12	มาก	

ด้านอำนาจตามกฎหมาย	ขนาดโรงเรียน										
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่				
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	S.D.	แปลผล
5. กระจายอำนาจตามสายการบังคับบัญชาเพื่อช่วยเหลือให้ครอบคลุมทั่วถึงเกิดประสิทธิภาพ	3.80	0.25	แปลผล มาก	3.76	0.18	แปลผล มาก	3.68	0.13	แปลผล มาก	0.13	แปลผล มาก
6. มอบหมายงานโดยคำนึงถึงระยะเวลาปริมาณงาน ตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	3.78	0.21	แปลผล มาก	3.79	0.15	แปลผล มาก	3.67	0.15	แปลผล มาก	0.15	แปลผล มาก
รวม	3.77	0.26	แปลผล มาก	3.70	0.14	แปลผล มาก	3.69	0.13	แปลผล มาก	0.13	แปลผล มาก

จากตารางที่ 8 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้านอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ กระจายอำนาจตามสายการบังคับบัญชาเพื่อช่วยดูแลให้ครอบคลุมทั่วถึงเกิดประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.25) การใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการมอบหมายงานอย่างชัดเจน คลายสงสัย ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.26) และมอบหมายงานโดยคำนึงถึงระยะเวลา ปริมาณงาน ตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 3.78$, S.D.=0.21)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D.=0.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการมอบหมายงานอย่างชัดเจน คลายสงสัย ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.25) มอบหมายงานโดยคำนึงถึงระยะเวลา ปริมาณงาน ตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.15) และกระจายอำนาจตามสายการบังคับบัญชาเพื่อช่วยดูแลให้ครอบคลุมทั่วถึงเกิดประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.76$, S.D.=0.18)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านอำนาจตามกฎหมายในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D.=0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการมอบหมายงานอย่างชัดเจน คลายสงสัย ($\bar{x} = 3.86$, S.D.=0.26) มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามบุคลิกลักษณะความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.24) และใช้อำนาจสิทธิการบังคับตามกรอบกฎหมายโดยไม่ล่วงล้ำเกินขอบเขต ($\bar{x} = 3.70$, S.D.=0.23)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายชื่อ

	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.79	0.27	มาก	3.60	0.29	มาก	3.79	0.29	มาก			
1. ความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	3.70	0.19	มาก	3.67	0.21	มาก	3.70	0.21	มาก			
2. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตัวได้เหมาะสมในฐานะผู้บริหาร ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา	3.80	0.23	มาก	3.70	0.19	มาก	3.80	0.19	มาก			
3. มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ ความชำนาญในการบริหาร ช่วยให้การดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดประสิทธิภาพ	3.76	0.21	มาก	3.65	0.16	มาก	3.76	0.16	มาก			
4. มีไหวพริบลีลาชยชาญช่วยในการแก้ไขสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี												

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก				ขนาดกลาง				ขนาดใหญ่			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
5. ละเอียดสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น	3.80	0.25	มาก	3.50	0.21	มาก	3.80	0.21	มาก	3.80	0.21	มาก
6. ใช้สติควบคุมสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ตระหนก หวั่นไหวไปตามกระแส	3.77	0.23	มาก	3.68	0.13	มาก	3.77	0.13	มาก	3.77	0.13	มาก
รวม	3.75	0.31	มาก	3.60	0.18	มาก	3.75	0.18	มาก	3.75	0.18	มาก

จากตารางที่ 9 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ละเอียดสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.25) ความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.27) และ ใช้สติควบคุมสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ตระหนก หวั่นไหวไปตามกระแส ($\bar{X} = 3.77$, S.D.=0.23)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ ความชำนาญในการบริหาร ช่วยให้การดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.19) และ ใช้สติควบคุมสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ตระหนก หวั่นไหวไปตามกระแส ($\bar{X} = 3.68$, S.D.=0.13) และ กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีวางตัวได้เหมาะสมในฐานะผู้บริหาร ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.21)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ละเอียดสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.21) ความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.29) และ ใช้สติควบคุมสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ตระหนก หวั่นไหวไปตามกระแส ($\bar{X} = 3.77$, S.D.=0.13)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวม และรายข้อ

ด้านอำนาจอ้างอิง	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
1. กล่าวอ้างบุคคลที่ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือมาสนับสนุนให้เกิดความน่าเชื่อถือยอมรับตามไปด้วย	3.79	0.26	มาก	3.60	0.29	มาก	3.60	0.15	มาก	แปลผล
2. ยึดระเบียบ ประเพณี ค่านิยม เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.70	0.22	มาก	3.67	0.21	มาก	3.67	0.16	มาก	มาก
3. ใช้ผลงานความสำเร็จที่เคยมีในอดีต มาเป็นแรงกระตุ้นการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย	3.80	0.24	มาก	3.70	0.19	มาก	3.80	0.18	มาก	มาก

ขนาดโรงเรียน

ด้านอำนาจอ้างอิง	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4. ใช้คุณความดีความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นมิตรที่มีต่อกันในการสั่งการ ให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วย ความเมตตา	3.76	0.21	มาก	3.65	0.16	มาก	3.70	0.25	มาก
5. อ้างถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือ ประเทศชาติในการสร้างจิตสำนึกใน การทำงาน	3.80	0.25	มาก	3.50	0.21	มาก	3.80	0.23	มาก
6. อ้างถึงผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ หากงานไม่สำเร็จตามกำหนดเพื่อให้มี ความรอบคอบและระมัดระวังในการ ทำงาน	3.78	0.21	มาก	3.68	0.13	มาก	3.62	0.18	มาก
รวม	3.77	0.26	มาก	3.60	0.18	มาก	3.65	0.18	มาก

จากตารางที่ 10 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้านอำนาจอ้างอิง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ อ้างถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือประเทศชาติในการสร้างจิตสำนึกในการทำงาน ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.25) กล่าวอ้างบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือมาสนับสนุนให้เกิดความน่าเชื่อถือยอมรับตามไปด้วย ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.26) และอ้างถึงผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้หากงานไม่สำเร็จตามกำหนดเพื่อให้มีความรอบคอบและระมัดระวังในการทำงาน ($\bar{x} = 3.78$, S.D.=0.21)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านอำนาจอ้างอิง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ใช้ผลงานความสำเร็จที่เคยมีในอดีตมาเป็นแรงกระตุ้นการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย ($\bar{x} = 3.70$, S.D.=0.19) อ้างถึงผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้หากงานไม่สำเร็จตามกำหนดเพื่อให้มีความรอบคอบและระมัดระวังในการทำงาน ($\bar{x} = 3.68$, S.D.=0.13) และ ($\bar{x} = 3.68$, S.D.=0.13)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ละเอียดยุทธวิธีรอบคอบในการตัดสินใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.21) ความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.29) ยึดระเบียบ ประเพณี ค่านิยม เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.67$, S.D.=0.21)

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
1. ด้านอำนาจบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2	0.43	2.88	.05*
	ภายในกลุ่ม	48.3	322	0.15		
	รวม	49.1	324			
2. ด้านอำนาจให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2.73	2	1.36	34.2	.00*
	ภายในกลุ่ม	12.8	322	0.04		
	รวม	15.5	324			
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	2.50	.84
	ภายในกลุ่ม	21.8	322	0.06		
	รวม	22.1	324			
4. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2	0.32	4.62	.01*
	ภายในกลุ่ม	22.8	322	0.07		
	รวม	23.5	324			
5. ด้านอำนาจอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	1.55	.21
	ภายในกลุ่ม	26.9	322	0.08		
	รวม	27.2	324			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	2.43	.089
	ภายในกลุ่ม	5.43	316	0.01		
	รวม	5.51	318			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจให้รางวัล และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน ของครู	ขนาดโรงเรียน								
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่		
	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{x}	S.D.	แปล ผล
1. ความสำเร็จของงาน	3.87	0.24	มาก	3.79	0.21	มาก	3.75	0.24	มาก
2. ความรับผิดชอบ	3.80	0.22	มาก	3.70	0.17	มาก	3.70	0.19	มาก
3. ความรักในงาน	3.76	0.19	มาก	3.79	0.15	มาก	3.73	0.16	มาก
4. การยอมรับนับถือ	3.90	0.13	มาก	3.74	0.19	มาก	4.07	0.18	มาก
5. ความเจริญก้าวหน้า	3.74	0.22	มาก	3.94	0.12	มาก	3.69	0.22	มาก
6. นโยบายและการ บริหาร	3.84	0.28	มาก	3.86	0.19	มาก	3.83	0.25	มาก
7. การสอนงาน การกำกับ ดูแล	3.83	0.28	มาก	3.80	0.17	มาก	3.76	0.22	มาก
8. ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	3.80	0.35	มาก	3.81	0.24	มาก	3.83	0.18	มาก
9. เงินเดือนและสิ่งตอบแทน	3.92	0.28	มาก	3.81	0.19	มาก	3.94	0.14	มาก
10. สภาพการทำงาน	3.76	0.26	มาก	3.79	0.21	มาก	3.74	0.25	มาก
รวม	3.82	0.13	มาก	3.80	0.09	มาก	3.80	0.09	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, $S.D.=0.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เงินเดือนและสิ่งตอบแทน ($\bar{x} = 3.92$, $S.D.=0.28$) การยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.90$, $S.D.=0.13$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 3.87$, $S.D.=0.24$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.84$, $S.D.=0.28$) การสอนงาน การกำกับดูแล ($\bar{x} = 3.83$, $S.D.=0.28$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.80$, $S.D.=0.35$) ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.80$, $S.D.=0.22$) สภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.76$, $S.D.=0.26$) ความรักในงาน ($\bar{x} = 3.76$, $S.D.=0.19$) และความเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.74$, $S.D.=0.22$)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $S.D.=0.09$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.94$, $S.D.=0.12$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.86$, $S.D.=0.19$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.81$, $S.D.=0.24$) เงินเดือนและสิ่งตอบแทน ($\bar{x} = 3.81$, $S.D.=0.19$) การสอนงาน การกำกับดูแล ($\bar{x} = 3.80$, $S.D.=0.17$) สภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.79$, $S.D.=0.21$) ความรักในงาน ($\bar{x} = 3.79$, $S.D.=0.15$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 3.79$, $S.D.=0.21$) การยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.74$, $S.D.=0.19$) และความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.70$, $S.D.=0.13$)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $S.D.=0.99$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

การยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.07$, $S.D.=0.18$) เงินเดือนและสิ่งตอบแทน ($\bar{x} = 3.94$, $S.D.=0.14$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.83$, $S.D.=0.25$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.83$, $S.D.=0.18$) การสอนงาน การกำกับดูแล ($\bar{x} = 3.76$, $S.D.=0.22$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 3.75$, $S.D.=0.24$) สภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.74$, $S.D.=0.25$) ความรักในงาน ($\bar{x} = 3.73$, $S.D.=0.16$) ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.70$, $S.D.=0.19$) และความเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.69$, $S.D.=0.22$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า	3.89	0.13	มาก	3.79	0.21	มาก	3.75	0.24	มาก	
2. ท่านใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน	3.80	0.22	มาก	3.70	0.17	มาก	3.70	0.19	มาก	
3. ท่านคิดเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.87	0.18	มาก	3.79	0.15	มาก	3.73	0.16	มาก	
4. ท่านมีความคาดหวังว่าความสำเร็จในงานจะทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ	3.80	0.22	มาก	3.74	0.19	มาก	4.07	0.18	มาก	

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่				
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
5. ท่านมีความคาดหวังว่าความสำเร็จ ของงานจะทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในตัว ท่าน	3.71	0.22	มาก	3.94	0.12	มาก	3.69	0.22	มาก	
รวม	3.85	0.13	มาก	3.80	0.09	มาก	3.79	0.12	มาก	



จากตารางที่ 13 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D.=0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.89$, S.D.=0.13) ท่านคิดเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{x} = 3.87$, S.D.=0.18) และท่านมีความคาดหวังว่าความสำเร็จในงานจะทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.22)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความคาดหวังว่าความสำเร็จของงานจะทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในตัวท่าน ($\bar{x} = 3.94$, S.D.=0.12)ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.21) และ ท่านมีความคาดหวังว่าความสำเร็จในงานจะทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ ($\bar{x} = 3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านมีความคาดหวังว่าความสำเร็จในงานจะทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ ($\bar{x} = 4.07$, S.D.=0.18)ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.24) และท่านคิดเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{x} = 3.73$, S.D.=0.16)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ												
1. ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ต่อสู้เสียสละต่อหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	3.89	0.13	มาก	3.79	0.21	มาก	3.75	0.24	มาก			
2. ท่านใช้เวลาทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความ เหน็ดเหนื่อย	3.80	0.22	มาก	3.70	0.17	มาก	3.70	0.19	มาก			
3. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน พยายามแก้ปัญหา โดยไม่ละทิ้งงาน	3.87	0.18	มาก	3.79	0.15	มาก	3.73	0.16	มาก			
4. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดย ไม่บกพร่อง จนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ	3.80	0.22	มาก	3.74	0.19	มาก	4.07	0.18	มาก			

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล			
5. ท่านสามารถทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดโดย ไม่อาศัยการควบคุม กำกับติดตาม	3.71	0.22	มาก	3.94	0.12	มาก	3.69	0.22	มาก			
รวม	3.85	0.13	มาก	3.80	0.09	มาก	3.79	0.12	มาก			



จากตารางที่ 14 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D.=0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.89$, S.D.=0.13)เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหา โดยไม่ละทิ้งงาน ($\bar{x} = 3.87$, S.D.=0.18) และท่านใช้เวลาทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.22)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดโดยไม่อาศัยการควบคุม กำกับติดตาม ($\bar{x} = 3.94$, S.D.=0.12) ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.21) และท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่อง จนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่อง จนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.07$, S.D.=0.18) ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.24) และเมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหา โดยไม่ละทิ้งงาน ($\bar{x} = 3.73$, S.D.=0.16)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรักในงาน	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล			
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อการงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	3.75	0.24	มาก	3.79	0.21	มาก	3.89	0.13	มาก			
2. ท่านเกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงานอยู่เสมอ ๆ	3.70	0.19	มาก	3.70	0.17	มาก	3.80	0.22	มาก			
3. ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงาน	3.73	0.16	มาก	3.79	0.15	มาก	3.87	0.18	มาก			
4. ท่านเสียสละเวลาแรงกาย แรงใจในการทำงานโดยไม่รู้สึกรังเกียจเหนื่อย	4.07	0.18	มาก	3.74	0.19	มาก	3.80	0.22	มาก			

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรักในงาน	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
5. ท่านเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อ ได้เห็นผลสำเร็จของงาน	3.69	0.22	มาก	3.94	0.12	มาก	3.71	0.22	มาก	
รวม	3.79	0.12	มาก	3.80	0.09	มาก	3.85	0.13	มาก	



จากตารางที่ 15 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความรักในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านเสียสละเวลาร่างกาย แรงใจในการทำงานโดยไม่รู้สึถึงความเหน็ดเหนื่อย ($\bar{x} = 4.07$, S.D.=0.18) ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.24) และ ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.73$, S.D.=0.16)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านความรักในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 3.94$, S.D.=0.12) ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.21) และ ท่านเสียสละเวลาร่างกาย แรงใจในการทำงานโดยไม่รู้สึถึงความเหน็ดเหนื่อย ($\bar{x} = 3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านความรักในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D.=0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.89$, S.D.=0.13) ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.87$, S.D.=0.18) และท่านเสียสละเวลาร่างกาย แรงใจในการทำงานโดยไม่รู้สึถึงความเหน็ดเหนื่อย ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.22)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ	3.79	0.21	มาก	3.75	0.24	มาก	3.79	0.21	แปลผล	
1. ท่านการได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่านเกิด กำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ	3.79	0.21	มาก	3.75	0.24	มาก	3.79	0.21	มาก	
2. เพื่อให้ได้รับการยอมรับท่านจึง พยายามทำงานให้ดีที่สุด	3.70	0.17	มาก	3.70	0.19	มาก	3.70	0.17	มาก	
3. ท่านเชื่อว่าการทำงานประสบ ผลสำเร็จจะทำให้ท่านได้รับการ ยอมรับ	3.79	0.15	มาก	3.73	0.16	มาก	3.79	0.15	มาก	
4. ท่านพยายามที่จะทำงานให้ ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความ เชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัว ท่าน	3.74	0.19	มาก	4.07	0.18	มาก	3.74	0.19	มาก	

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล			
5. ท่านมีความคาดหวังว่าผลสำเร็จ จากการทำงานจะช่วยให้ท่านได้รับ การส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น	3.94	0.12	มาก	3.69	0.22	มาก	3.94	0.12	มาก			
รวม	3.80	0.09	มาก	3.79	0.12	มาก	3.80	0.09	มาก			



จากตารางที่ 16 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ท่านมีความคาดหวังว่าผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น ($\bar{x} = 3.94$, S.D.=0.12) ท่านเชื่อว่าการทำงานประสบผลสำเร็จจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.15) และท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวท่าน ($\bar{x} = 3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวท่าน ($\bar{x} = 4.07$, S.D.=0.18) ท่านการได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.24) และท่านเชื่อว่าการทำงานประสบผลสำเร็จจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.73$, S.D.=0.16)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านมีความคาดหวังว่าผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น ($\bar{x} = 3.94$, S.D.=0.12) ท่านเชื่อว่าการทำงานประสบผลสำเร็จจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.15) และ ($\bar{x} = 3.74$, S.D.=0.19)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ

	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล			
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า												
1. ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานจะส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.79	0.21	มาก	3.75	0.24	มาก	3.75	0.24	มาก	3.75	0.24	แปลผล มาก
2. ท่านอยากได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า	3.70	0.17	มาก	3.70	0.19	มาก	3.70	0.19	มาก	3.70	0.19	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นชวนขายแสงสว่างความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า	3.79	0.15	มาก	3.73	0.16	มาก	3.73	0.16	มาก	3.73	0.16	มาก
4. ท่านให้ความสนใจศึกษาเรียนรู้ในงานต่างๆ โดยมุ่งหวังที่จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้หากได้รับเลื่อนตำแหน่ง	3.74	0.19	มาก	4.07	0.18	มาก	4.07	0.18	มาก	4.07	0.18	มาก

	ขนาดโรงเรียน										
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่				
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	S.D.	แปลผล
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.94	0.12	มาก	3.69	0.22	มาก	3.69	0.22	0.22	3.69	มาก
5. มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งหวัง ความก้าวหน้าเสมอ	3.80	0.09	มาก	3.79	0.12	มาก	3.79	0.12	0.12	3.79	มาก
รวม											



จากตารางที่ 17 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเจริญก้าวหน้า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ท่านมีความคาดหวังว่าผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น ($\bar{x} = 3.94$, S.D.=0.12) ท่านเชื่อว่าการทำงานประสบผลสำเร็จจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.15) และท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวท่าน ($\bar{x} = 3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวท่าน ($\bar{x} = 4.07$, S.D.=0.18) ท่านการได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.24) และท่านเชื่อว่าการทำงานประสบผลสำเร็จจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.73$, S.D.=0.16)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านให้ความสนใจศึกษาเรียนรู้ในงานต่างๆโดยมุ่งหวังที่จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้หากได้รับเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.07$, S.D.=0.18) ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานจะส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.24) และท่านมีความกระตือรือร้นขวนขวายแสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.73$, S.D.=0.16)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร										
1. ท่านเห็นด้วยกับการใช้มาตรการ ลงโทษตามระเบียบเพื่อควบคุมการ ทำงาน	3.79	0.21	มาก	3.79	0.21	มาก	3.75	0.24	แปลผล มาก	
2. ท่านคิดว่านโยบายการกำกับติดตาม ความก้าวหน้าในการทำงานมี ความสำคัญต่อการดำเนินงาน	3.70	0.17	มาก	3.70	0.17	มาก	3.70	0.19	มาก	
3. การใช้วิธีบังคับข่มขู่หรือลงโทษหากละเลยต่อหน้าที่เป็นวิธีการกระตุ้นการทำงานที่ใช้ได้ผลกับท่าน	3.79	0.15	มาก	3.79	0.15	มาก	3.73	0.16	มาก	
4. ท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่งหากงานไม่ประสบผลสำเร็จเป็น วิธีการที่เหมาะสม	3.74	0.19	มาก	3.74	0.19	มาก	4.07	0.18	มาก	

ขนาดโรงเรียน									
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	3.94	0.12	มาก	3.94	0.12	มาก	3.69	0.22	มาก
5. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงาน และระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการ ทำงาน	3.80	0.09	มาก	3.80	0.09	มาก	3.79	0.12	มาก
รวม	3.80	0.09	มาก	3.80	0.09	มาก	3.79	0.12	มาก



จากตารางที่ 18 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน ($\bar{x} = 3.94$, S.D.=0.12) การใช้วิธีบังคับข่มขู่หรือลงโทษหากละเลยต่อหน้าที่เป็นวิธีการกระตุ้นการทำงานที่ใช้ได้ผลกับท่าน ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.15) และท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหากงานไม่ประสบผลสำเร็จเป็นวิธีการที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน ($\bar{x} = 3.94$, S.D.=0.12) การใช้วิธีบังคับข่มขู่หรือลงโทษหากละเลยต่อหน้าที่เป็นวิธีการกระตุ้นการทำงานที่ใช้ได้ผลกับท่าน ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.15) และท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหากงานไม่ประสบผลสำเร็จเป็นวิธีการที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหากงานไม่ประสบผลสำเร็จเป็นวิธีการที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.07$, S.D.=0.18) ท่านเห็นด้วยกับการใช้มาตรการลงโทษตามระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.24) และการใช้วิธีบังคับข่มขู่หรือลงโทษหากละเลยต่อหน้าที่เป็นวิธีการกระตุ้นการทำงานที่ใช้ได้ผลกับท่าน ($\bar{x} = 3.73$, S.D.=0.16)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสอนงานควบคุมดูแล โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสอนงาน ควบคุมดูแล	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
1. การอบรมให้ความรู้ การนิเทศการ กำกับติดตามจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.24	มาก	3.79	0.21	มาก	3.75	0.24	แปลผล มาก			
2. ท่านให้ความสนใจที่จะเข้ารับการ ฝึกอบรมให้ความรู้ที่จะช่วยให้เกิด ความรู้ในงาน	3.70	0.19	มาก	3.70	0.17	มาก	3.70	0.19	มาก			
3. การสอนงานการกำกับดูแลงานที่ ได้รับมอบหมายไปแล้วมีความสำคัญต่อ ท่าน	3.73	0.16	มาก	3.79	0.15	มาก	3.73	0.16	มาก			
4. การจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน	4.07	0.18	มาก	3.74	0.19	มาก	4.07	0.18	มาก			

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสอนงานควบคุมดูแล โดยรวมและรายข้อ

	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสอนงาน ควบคุมดูแล	3.75	0.24	มาก	3.79	0.21	มาก	3.75	0.24	มาก	
1. การอบรมให้ความรู้ การนิเทศการ กำกับติดตามจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.19	มาก	3.70	0.17	มาก	3.70	0.19	มาก	
2. ท่านให้ความสนใจที่จะเข้ารับการ ฝึกอบรมให้ความรู้ที่จะช่วยให้เกิด ความรู้ในงาน	3.73	0.16	มาก	3.79	0.15	มาก	3.73	0.16	มาก	
3. การสอนงานการกำกับดูแลงานที่ ได้รับมอบหมายไปแล้วมีความสำคัญต่อ ท่าน	4.07	0.18	มาก	3.74	0.19	มาก	4.07	0.18	มาก	
4. การจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน										

จากตารางที่ 19 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.18) การอบรมให้ความรู้ การนิเทศการกำกับติดตามจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.24) และการสอนงานการกำกับดูแลงานที่ได้รับมอบหมายไปแล้วมีความสำคัญต่อท่าน ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.16)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านให้ความสนใจที่จะนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.12) การสอนงานการกำกับดูแลงานที่ได้รับมอบหมายไปแล้วมีความสำคัญต่อท่าน ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.15) และ การจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือการจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.18) การอบรมให้ความรู้ การนิเทศการกำกับติดตามจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.24) และการสอนงานการกำกับดูแลงานที่ได้รับมอบหมายไปแล้วมีความสำคัญต่อท่าน ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.16)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ทางบุคคล โดยรวมและรายข้อ

	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางบุคคล	3.79	0.21	มาก	3.79	0.21	มาก	3.79	0.21	มาก	
1. ท่านให้ความสนใจงานที่ท่านเป็น ทีมมากกว่างานที่ท่านคนเดียว	3.70	0.17	มาก	3.70	0.17	มาก	3.70	0.17	มาก	
2. สัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน จะเป็นตัวส่งเสริมสนับสนุนช่วยใน การทำงาน	3.79	0.15	มาก	3.79	0.15	มาก	3.79	0.15	มาก	
3. เพื่อให้การเอาใจใส่ดูแลในงาที่ งาน ท่านจะหลีกเลี่ยงข้อโต้แย้งที่ ให้คนอื่นไม่สบายใจ	3.74	0.19	มาก	3.74	0.19	มาก	3.74	0.19	มาก	
4. ท่านให้การเอาใจใส่ดูแลในงาที่ ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อ สร้างความสัมพันธ์อันดี	3.74	0.19	มาก	3.74	0.19	มาก	3.74	0.19	มาก	

	ขนาดโรงเรียน										
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่				
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	S.D.	แปลผล
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	0.12	มาก	3.94	0.12	มาก	3.94	0.12	มาก	0.12	มาก
5. ท่านคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดี กับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความร่วมมือ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	3.80	0.09	มาก	3.80	0.09	มาก	3.80	0.09	มาก	0.09	มาก
รวม											



จากตารางที่ 20 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ท่านคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความร่วมมือทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.12)ท่านให้ความสนใจงานที่ทำเป็นทีมมากกว่างานที่ทำคนเดียว ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.21) และท่านให้การเอาใจใส่ดูแลในงานที่ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความร่วมมือทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.12)ท่านให้ความสนใจงานที่ทำเป็นทีมมากกว่างานที่ทำคนเดียว ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.21) และท่านให้การเอาใจใส่ดูแลในงานที่ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความร่วมมือทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.12) ท่านให้ความสนใจงานที่ทำเป็นทีมมากกว่างานที่ทำคนเดียว ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.21) และท่านให้การเอาใจใส่ดูแลในงานที่ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.19)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน โดยรวมและรายข้อ

	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล			
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน	3.79	0.21	มาก	3.79	0.21	มาก	3.79	0.21	มาก			
1. เงินหรือสิ่งของที่ใช้เป็นรางวัลใน การตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้น ให้การทำงานของท่าน	3.70	0.17	มาก	3.70	0.17	มาก	3.70	0.17	มาก			
2. ท่านต้องการได้รับค่าขึ้นชมยกย่อง หรือเกียรติบัตรเป็นสิ่งกระตุ้นในการ ทำงาน	3.79	0.15	มาก	3.79	0.15	มาก	3.79	0.15	มาก			
3. การได้รับพิจารณาขอขอบอย่าง เป็นธรรม จะทำให้ท่านปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเท	3.79	0.15	มาก	3.79	0.15	มาก	3.79	0.15	มาก			

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน	ขนาดโรงเรียน									
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			แปลผล
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
4. การได้รับเงินเดือนตอบแทนอย่าง เหมาะสมเป็นปัจจัยให้ท่านอยากจะ ทำงาน	3.74	0.19	มาก	3.74	0.19	มาก	3.74	0.19	มาก	แปลผล
5. การทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่ง สูงขึ้นเป็นความปรารถนาของท่าน	3.94	0.12	มาก	3.94	0.12	มาก	3.94	0.12	มาก	แปลผล
รวม	3.80	0.09	มาก	3.80	0.09	มาก	3.80	0.09	มาก	แปลผล

จากตารางที่ 21 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80, S.D.=0.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเป็นความปรารถนาของท่าน ($\bar{x} = 3.94, S.D.=0.12$) .เงินหรือสิ่งของที่ใช้เป็นรางวัลในการตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้การทำงานของท่าน ($\bar{x} = 3.79, S.D.=0.21$) และการได้รับเงินเดือนตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยให้ท่านอยากจะทำงาน ($\bar{x} = 3.74, S.D.=0.19$)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80, S.D.=0.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเป็นความปรารถนาของท่าน ($\bar{x} = 3.94, S.D.=0.12$) .เงินหรือสิ่งของที่ใช้เป็นรางวัลในการตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้การทำงานของท่าน ($\bar{x} = 3.79, S.D.=0.21$) และการได้รับเงินเดือนตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยให้ท่านอยากจะทำงาน ($\bar{x} = 3.74, S.D.=0.19$)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80, S.D.=0.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเป็นความปรารถนาของท่าน ($\bar{x} = 3.94, S.D.=0.12$) .เงินหรือสิ่งของที่ใช้เป็นรางวัลในการตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้การทำงานของท่าน ($\bar{x} = 3.79, S.D.=0.21$) และการได้รับเงินเดือนตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยให้ท่านอยากจะทำงาน ($\bar{x} = 3.74, S.D.=0.19$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

	ขนาดโรงเรียน					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน						
1. ภายใต้อสภาพแวดล้อมเช่น แสง เสียงอุณหภูมิที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของท่าน	3.79	0.21	แปลผล มาก	3.79	0.21	แปลผล มาก
2. ในที่ทำงานที่มีความเป็นระเบียบ สะอาดสวยงาม ปลอดภัย ช่วย กระตุ้นความต้องการในการทำงาน ของท่าน	3.70	0.17	แปลผล มาก	3.70	0.17	แปลผล มาก
3. สวัสดิการ ผลประโยชน์ที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของท่าน	3.79	0.15	แปลผล มาก	3.79	0.15	แปลผล มาก

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
4. การดูแลบำรุงรักษาสถูอุปกรณ์ ต่าง ๆ ช่วยให้การดำเนินงานมี ประสิทธิภาพ	3.74	0.19	มาก	3.74	0.19	มาก	3.74	0.19	มาก			
5. บรรยากาศที่ดีในขณะทำงานช่วย กระตุ้นการทำงานของท่าน	3.94	0.12	มาก	3.94	0.12	มาก	3.94	0.12	มาก			
รวม	3.80	0.09	มาก	3.80	0.09	มาก	3.80	0.09	มาก			

จากตารางที่ 22 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ บรรยากาศที่ดีในขณะที่ทำงานช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.12) ภายได้สภาพแวดล้อมเช่น แสง เสียงอุณหภูมิที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.21) และการดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ช่วยให้การงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บรรยากาศที่ดีในขณะที่ทำงานช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.12) ภายได้สภาพแวดล้อมเช่น แสง เสียงอุณหภูมิที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.21) และการดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ช่วยให้การงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.19)

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บรรยากาศที่ดีในขณะที่ทำงานช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.12) ภายได้สภาพแวดล้อมเช่น แสง เสียงอุณหภูมิที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.21) และการดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยให้การงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.19)

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน
โดยรวมและรายด้าน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการทำงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2	0.51	7.90	.00*
	ภายในกลุ่ม	18.3	322	0.57		
	รวม	19.2	324			
2. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	8.65	.00*
	ภายในกลุ่ม	12.9	322	0.04		
	รวม	13.6	324			
3. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	2.51	.82
	ภายในกลุ่ม	9.81	322	0.30		
	รวม	9.96	324			
4. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.69	2	2.84	93.2	.00*
	ภายในกลุ่ม	9.84	322	0.03		
	รวม	15.5	324			
5. ความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.34	2	1.67	39.9	.00*
	ภายในกลุ่ม	13.4	322	0.04		
	รวม	16.8	324			
6. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.57	.56
	ภายในกลุ่ม	20.4	322	0.06		
	รวม	20.4	324			
7. การสอนงาน การกำกับ ดูแล	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	2.68	.07
	ภายในกลุ่ม	17.6	322	0.05		
	รวม	17.9	324			
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.28	.75
	ภายในกลุ่ม	22.5	322	0.07		
	รวม	22.5	324			

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการทำงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
9. เงินเดือนและสิ่งตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2	0.47	10.58	.00*
	ภายในกลุ่ม	14.4	322	0.04		
	รวม	15.3	324			
10. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.80	.44
	ภายในกลุ่ม	20.0	322	0.06		
	รวม	20.1	324			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.44	.64
	ภายในกลุ่ม	5.38	322	0.01		
	รวม	5.39	324			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้า และ เงินเดือนและสิ่งตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 24 พบว่า การใช้อำนาจผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ ($r=0.154$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ได้แก่ อำนาจบังคับ อำนาจให้รางวัล อำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ($r=0.19$, $r=0.14$, $r=0.14$, r) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสำเร็จของงานและด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r= .166$, $r=.237$) ตามลำดับ

