



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 38 คน โดยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนประชากร

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามในตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ดังนำเสนอในตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

N=38

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	16	42.11
2) หญิง	22	57.89
2. อายุ		
1) น้อยกว่า 25 ปี	9	23.68
2) 25 – 40 ปี	22	57.89
3) มากกว่า 40 ปี	7	18.42
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ถึงปัจจุบัน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	26	68.42
2) ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	12	31.58

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประชากรที่ศึกษาทั้งหมด 38 คนพบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูเพศหญิง จำนวน 22 คน(ร้อยละ57.89) นอกนั้นเป็นเพศชาย จำนวน 16 คน(ร้อยละ 42.11)

จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูมีอายุ 25-40 ปี จำนวน 22 คน(ร้อยละ57.89) รองลงมาเป็นผู้มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 9 คน(ร้อยละ23.68) ผู้มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ18.42) ตามลำดับ

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ68.42) ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน(ร้อยละ31.58) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ได้รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ไว้จำนวน 50 ข้อ โดยจำแนกออกเป็น 10 ด้าน จากประชากรทั้งหมด 38 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนำเสนอในตารางที่ 4.2 – 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ในภาพรวม และรายด้าน

N=38

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจภายใน			
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.16	0.44	มาก
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.11	0.64	มาก
1.3 ด้านลักษณะของงาน	4.04	0.64	มาก
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	4.05	0.54	มาก
1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.92	0.90	มาก
2. ปัจจัยจูงใจภายนอก			
2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร	4.06	0.64	มาก
2.2 ด้านวิธีการบังคับบัญชา	4.19	0.71	มาก
2.3 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.29	0.69	มาก
2.4 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.22	0.64	มาก
2.5 ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน	4.11	0.81	มาก
รวม	4.15	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.15$) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\mu=4.29$) มากกว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ($\mu=4.22$) ด้าน

วิธีการบังคับบัญชา ($\mu=4.19$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.16$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน ($\mu=4.11$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=4.06$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=4.05$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=4.04$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\mu=3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
หนองโนประชาสรรค์ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกรายด้าน และรายข้อ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. การปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.16	0.72	มาก
2. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นตามกำหนด	4.24	0.59	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ	4.05	0.66	มาก
4. ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.21	0.53	มาก
5. ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	4.13	0.62	มาก
รวม	4.16	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นตามกำหนด ($\mu=4.24$) มากกว่าความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ($\mu=4.21$) การปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\mu=4.16$) ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ($\mu=4.13$) ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ($\mu=4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
หนองโนประชาสรรค์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกรายด้านและรายข้อ

N=38

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.84	มาก
2. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.03	0.82	มาก
3. การได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียน	4.21	0.74	มาก
4. การได้รับคำยกย่องชมเชยหรือรางวัลจากผู้บังคับฯ	4.08	0.75	มาก
5. การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานพิเศษที่สำคัญ	4.11	0.80	มาก
รวม	4.11	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียน ($\mu=4.21$) มากกว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.13$) การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานพิเศษที่สำคัญ ($\mu=4.11$) การได้รับคำยกย่องชมเชยหรือรางวัลจากผู้บังคับฯ ($\mu=4.08$) และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\mu=4.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
หนองโนประชาสรรค์ ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

N=38

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบมีการมอบหมายและมีขอบข่ายที่ชัดเจน	4.24	0.71	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติอย่างเต็มที่	4.16	0.95	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
3. การได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	0.74	มาก
4. การมีอิสระในการตัดสินใจ	3.79	0.93	มาก
5. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.03	0.79	มาก
รวม	4.04	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบมีการมอบหมายและมีขอบข่ายที่ชัดเจน ($\mu=4.24$) มากกว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu=4.16$) งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\mu=4.03$) การได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu=4.00$) การมีอิสระในการตัดสินใจ ($\mu=3.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

N=38

ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. ความพึงพอใจในการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ	3.95	0.84	มาก
2. ความพึงพอใจในปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.92	0.75	มาก
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	4.08	0.63	มาก
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ วิริยะอุตสาหะ	4.24	0.75	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
5. ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.05	0.87	มาก
รวม	4.05	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ วิริยะ อุตสาหะ ($\mu=4.24$) มากกว่าความพึงพอใจในการได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ($\mu=4.08$) ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu=4.05$) งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\mu=4.03$) ความพึงพอใจในปริมาณงานที่ทำรับผิดชอบ ($\mu=3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
หนองโนประชาสรรค์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวนครูด้านและรายข้อ

N=38

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. การได้รับโอกาสคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.74	1.08	มาก
2. การได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าแผนก/โครงการ/กิจกรรม ต่างๆ	3.87	1.02	มาก
3. การมีโอกาสแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูหรือพนักงานราชการที่ตำแหน่งสูงขึ้น	3.82	1.23	มาก
4. การได้รับความรู้และประสบการณ์วิชาชีพการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	4.39	0.68	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
5. สนับสนุน ส่งเสริม ให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	3.79	1.23	มาก
รวม	3.92	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการได้รับความรู้และประสบการณ์วิชาชีพจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.39$) มากกว่าการได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม ($\mu = 3.87$) การมีโอกาสแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูหรือพนักงานราชการที่ ตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu = 3.82$) สนับสนุน ส่งเสริม ให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อคุณวุฒิที่สูงขึ้น ($\mu = 3.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
หนองโนประชาสรรค์ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกรายด้าน และรายข้อ

N=38

ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.95	0.77	มาก
2. มีวิธีการดำเนินงาน กระจายงานให้ผู้รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	4.05	0.80	มาก
3. มีวิธีการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจ	4.11	0.69	มาก
4. มีวิธีการชี้แจงหลักการบริหารที่ถูกต้องมีเหตุผล	4.11	0.76	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
5. มีวิธีการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจ ใน นโยบายและการปฏิบัติงาน	4.11	0.80	มาก
รวม	4.06	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีวิธีการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และมีวิธีการยึดหลักที่ถูกต้องมีเหตุผล และมีวิธีการดำเนินงานที่ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในนโยบาย และการปฏิบัติงาน ($\mu=4.11$) มากกว่า มีวิธีการดำเนินงานกระจายงานให้ผู้รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ($\mu=4.05$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
หนองโนประชาสรรค์ ด้านวิธีการบังคับบัญชา จำแนกรายด้าน และรายข้อ

N=38

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานลักษณะได้ทั้งงานและครองใจ คน	4.26	0.83	มาก
2. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชาเสมอๆ	4.21	0.84	มาก
3. ท่านรู้สึกยกย่องชื่นชมความสามารถในการบริหารงาน หรือ ปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.29	0.73	มาก
4. ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่าย งานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	4.16	0.89	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
5. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษา กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	4.11	1.06	มาก
รวม	4.19	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านวิธีการบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานท่านรู้สึกยกย่องชื่นชมความสามารถในการบริหารงาน หรือปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\mu=4.29$) มากกว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานลักษณะได้ทั้งงานและครองใจคน ($\mu=4.26$) ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเสมอๆ ($\mu=4.21$) ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน ($\mu=4.16$) ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษา กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ($\mu=4.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
หนองโนประชาสรรค์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายด้าน และ
รายข้อ

N=38

ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาของท่านกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	0.81	มาก
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัวและปัญหา ในเรื่องการทำงาน ท่านสามารถเดินไปหาผู้บังคับบัญชา แล้วปรึกษาหารือเรื่องต่างๆได้	4.24	0.94	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
3. ท่านพร้อมจะรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม	4.29	0.73	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาช่วยถ่ายถอดสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานของท่าน	4.24	0.75	มาก
5. ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น	4.37	0.67	มาก
รวม	4.29	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ($\mu=4.37$) มากกว่าความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาของท่านกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu=4.32$) ท่านพร้อมจะรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม ($\mu=4.29$) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัวและปัญหาในเรื่องการทำงาน ท่านสามารถเดินไปหาผู้บังคับบัญชา และแล้วปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ ได้ ผู้บังคับบัญชาช่วยถ่ายถอดสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu=4.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
หนองโนประชาสรรค์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

N=38

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	4.29	0.73	มาก
2. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่านเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่างๆ เป็นต้น	4.34	0.67	มาก
3. ท่านมักใช้เวลาครึ่งชั่วโมงหรือหนึ่งชั่วโมง ที่ว่างจากงานใน การพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงาน	4.05	0.90	มาก
4. เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้นๆปรึกษา เพื่อนร่วมงาน	4.16	0.75	มาก
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานในการร่วมกิจกรรม ต่างๆ ทั้งในโรงเรียนและชุมชน	4.24	0.79	มาก
รวม	4.22	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่านเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่างๆ เป็นต้น ($\mu=4.34$) มากกว่า เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ($\mu=4.29$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ($\mu=4.24$) เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้นๆปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.16$) ท่านมักใช้เวลาครึ่งชั่วโมงหรือหนึ่งชั่วโมง ที่ว่างจากงานในการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงาน ($\mu=4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
หนองโนประชาสรรค์ ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน และรายข้อ

N=38

ปัจจัยงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน	ระดับแรงงใจ		
	μ	σ	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะเป็น ประชาธิปไตย	4.11	0.95	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกว่สภาพการทำงานของท่านมีความ ปลอดภัยสูง	4.18	0.73	มาก
3. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีห้องปฏิบัติการที่เอื้อต่อการ เรียนการสอนของครูและนักเรียน	4.08	0.82	มาก
4. มีการพัฒนาอาคารสถานที่และจัดสภาพภูมิทัศน์ และ สิ่งแวดลอมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.05	1.01	มาก
5. มีการสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่ทันสมัยครอบคลุมทุกกลุ่ม สาระ	4.13	0.88	มาก
รวม	4.11	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านสถานภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานท่านมีความรู้สึกว่สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัยสูง ($\mu=4.18$) มากกว่า มีการสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่ทันสมัยครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ ($\mu=4.13$) ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะเป็น ประชาธิปไตย ($\mu=4.11$) มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีห้องปฏิบัติการที่เอื้อต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ($\mu=4.08$) มีการพัฒนาอาคารสถานที่และจัดสภาพภูมิทัศน์ และสิ่งแวดลอมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ($\mu=4.05$) ตามลำดับ