

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)
*p ≤ .05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
p > .05	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: L.S.D)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ใช้สถิติวิเคราะห์อย่างง่าย เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไปว่ามีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n = 358 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	147	41.06
หญิง	211	58.94
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	17	4.74
30 - 40 ปี	65	18.16

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 358 คน)	ร้อยละ
41 - 50 ปี	79	22.07
มากกว่า 50 ปี	197	55.03
3. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	116	32.40
ครูสายปฏิบัติการสอน	242	67.60
4. วิทยฐานะ		
ชำนาญการ	117	32.68
สูงกว่าชำนาญการ	241	67.32
5. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	199	55.59
สูงกว่าปริญญาตรี	159	44.41
6. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน ต่ำกว่า 121 คน)	117	32.68
ขนาดกลาง (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 121- 300 คน)	145	40.50
ขนาดใหญ่ (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 301 คนขึ้นไป)	96	26.82
7. สำนักงานเขตพื้นที่สังกัด		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	184	51.40
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2	174	48.60

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.94 อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.03 ตำแหน่งครูสายปฏิบัติการสอน คิดเป็นร้อยละ 67.60 วิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 67.32 การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 55.59 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 121- 300 คน)

คิดเป็นร้อยละ 40.50 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 51.40

ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมีแรงขับสูง 2) ด้านมีความซื่อสัตย์ 3) ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง และ 4) ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 3-7

ตาราง 3 ระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีแรงขับสูง

ด้านมีแรงขับสูง	ระดับคุณลักษณะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนตรงตามเวลาที่กำหนด	4.46	0.70	มาก
2. เผชิญหน้ากับปัญหาและพร้อมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานให้หมดสิ้นไป	4.35	0.75	มาก
3. การสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับตนเองทุกครั้งที่ปฏิบัติงานและมีความสุขเมื่อได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.43	0.71	มาก
4. จะนำสมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่	4.37	0.73	มาก
5. สรรหาวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ	4.35	0.74	มาก
6. บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.67	มาก
7. สามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการ	4.32	0.73	มาก
ภาพรวม	4.37	0.58	มาก

จากตาราง 3 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีแรงขับสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนตรงตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.70) การสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับตนเองทุกครั้งที่ปฏิบัติงานและมีความสุขเมื่อได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.71) และจะนำสมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67)

ตาราง 4 ระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความซื่อสัตย์

ด้านมีความซื่อสัตย์	ระดับคุณลักษณะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ตรงต่อเวลานัดหมายแล้วมาตามนัด และตรงเวลาไม่มาสาย	4.52	0.75	มากที่สุด
2. ไม่พูดปดพูดความจริงเสมอ	4.28	0.86	มาก
3. ไม่หน้าไหว้หลังหลอก ต่อหน้าทำอย่างหนึ่งและลับหลังทำอีกอย่างหนึ่ง	4.27	0.88	มาก
4. ยอมรับผิดเมื่อทำผิด ไม่ใส่ร้ายความผิดให้กับผู้อื่น	4.26	0.80	มาก
5. ไม่หยิบฉวยสิ่งของของผู้อื่นมาเป็นของตน	4.53	0.67	มากที่สุด
6. เก็บของได้ เพื่อประกาศหาเจ้าของทุกครั้ง	4.52	0.66	มากที่สุด
7. ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ	4.45	0.70	มาก
8. ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง	4.50	0.73	มากที่สุด
ภาพรวม	4.42	0.60	มาก

จากตาราง 4 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่หยิบฉวยสิ่งของของผู้อื่นมาเป็นของตน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.67) เก็บของได้ เพื่อประกาศหาเจ้าของทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.66) และตรงต่อเวลานัดหมายแล้วมาตามนัด และตรงเวลา

ไม่มาสาย ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ยอมรับผิดเมื่อทำผิด ไม่ใส่ร้ายความผิดให้กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.80)

ตาราง 5 ระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	ระดับคุณลักษณะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. กล้าในการคิด การพูด และการกระทำ	4.55	0.71	มากที่สุด
2. มีความกล้าเสี่ยง กล้าได้กล้าเสีย	4.39	0.73	มาก
3. มีความเป็นผู้นำ	4.53	0.75	มากที่สุด
4. เป็นผู้นำที่รักในความยุติธรรม	4.32	0.81	มาก
5. มีการสั่งการอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ	4.44	0.77	มาก
6. มีความสามารถในการจูงใจคนอื่น	4.29	0.79	มาก
7. มีความอดทนต่อความกดดันทั้งหลาย	4.36	0.75	มาก
8. มีวุฒิภาวะและอารมณ์มั่นคง	4.37	0.74	มาก
9. ปฏิบัติงานร่วมกับคณาจารย์ในบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตรต่อกันและเป็นกันเอง	4.38	0.75	มาก
ภาพรวม	4.40	0.63	มาก

จากตาราง 5 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กล้าในการคิด การพูด และการกระทำ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.71) ความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.75) และมีการสั่งการอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เป็นผู้นำที่รักในความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.81)

ตาราง 6 ระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน

ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน	ระดับคุณลักษณะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน	4.34	0.66	มาก
2. มีความอดทนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.32	0.61	มาก
3. มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.25	0.76	มาก
4. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานเสมือนเป็นบุคคลที่เท่าเทียมกัน	4.27	0.75	มาก
5. ให้คำแนะนำและร่วมคิดวิธีการแก้ปัญหา เมื่อผู้ร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.30	0.75	มาก
6. สามารถจูงใจคนที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธา และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.25	0.80	มาก
7. ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.39	0.72	มาก
8. ให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจในการทำงานในโรงเรียน	4.37	0.70	มาก
9. ให้มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.41	0.66	มาก
ภาพรวม	4.32	0.58	มาก

จากตาราง 6 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.66) ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.72) และให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจในการทำงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.76)

ตาราง 7 ระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวม

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณลักษณะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านมีแรงขับสูง	4.37	0.58	มาก
2. ด้านมีความซื่อสัตย์	4.42	0.60	มาก
3. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.40	0.63	มาก
4. ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน	4.32	0.58	มาก
ภาพรวม	4.38	0.55	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมีความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63) ด้านมีแรงขับสูง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.58) และด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.58)

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ใน 4 ด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 3) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และ 4) ด้านความก้าวหน้า โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 8-12

ตาราง 8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.40	0.62	มาก
2. ลักษณะของงานเป็นขอบเขตความรับผิดชอบในแต่ ละหน้าที่	4.33	0.63	มาก
3. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ	4.34	0.66	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. มีเทคนิคและประสบการณ์ การมอบหมายงานจะต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรด้วย	4.30	0.66	มาก
5. มอบหมายงานตามความรู้และศักยภาพของผู้ร่วมงาน	4.30	0.65	มาก
6. กำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจ อย่างชัดเจน	4.34	0.64	มาก
ภาพรวม	4.33	0.54	มาก

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.62) กำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจ อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) และมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มอบหมายงานตามความรู้และศักยภาพของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65)

ตาราง 9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.30	0.72	มาก
2. สร้างความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	4.31	0.72	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3. ให้โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน	4.33	0.67	มาก
4. ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.25	0.68	มาก
5. การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	4.24	0.63	มาก
ภาพรวม	4.29	0.58	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.67) สร้างความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72) และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63)

ตาราง 10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	4.33	0.75	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันสัมพันธ์กับค่าครองชีพ	4.27	0.78	มาก
3. การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงานของท่าน	4.15	0.82	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. วิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการเป็นไปอย่างยุติธรรม	4.20	0.79	มาก
5. กฎ ระเบียบ ผลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน	4.24	0.80	มาก
ภาพรวม	4.24	0.64	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันสัมพันธ์กับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.78) กฎ ระเบียบ ผลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.82)

ตาราง 11 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ลาไปศึกษาต่อ	4.35	0.72	มาก
2. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงาน	4.27	0.74	มาก
3. ได้รับความรู้ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.41	0.64	มาก
4. ให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	4.37	0.69	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
5. ได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม	4.39	0.66	มาก
ภาพรวม	4.36	0.58	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับความรู้ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) ได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.66) และให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74)

ตาราง 12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านลักษณะงาน	4.33	0.54	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	4.29	0.58	มาก
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.24	0.64	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	4.36	0.58	มาก
ภาพรวม	4.31	0.51	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.51) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.58) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.54) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

3.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกผู้ตอบตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: L.S.D)

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 147)		(n = 211)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมีแรงขับสูง	4.52	0.34	4.26	0.68	4.847	.000*
2. ด้านมีความซื่อสัตย์	4.57	0.40	4.31	0.70	4.361	.000*
3. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.59	0.38	4.27	0.74	5.326	.000*
4. ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน	4.52	0.37	4.18	0.66	6.110	.000*
ภาพรวม	4.55	0.32	4.26	0.64	5.677	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านมีแรงขับสูง	ระหว่างกลุ่ม	6.933	3	2.311	7.234	.000*
	ภายในกลุ่ม	113.091	354	0.319		
	รวม	120.023	357			
2. ด้านมีความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	4.118	3	1.373	3.846	.010*
	ภายในกลุ่ม	126.347	354	0.357		
	รวม	130.465	357			
3. ด้านมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.188	3	1.063	2.682	.047*
	ภายในกลุ่ม	140.236	354	0.396		
	รวม	143.424	357			
4. ด้านมีความรู้ในด้าน บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.170	3	1.057	3.167	.025*
	ภายในกลุ่ม	118.117	354	0.334		
	รวม	121.288	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.842	3	1.281	4.312	.005*
	ภายในกลุ่ม	105.154	354	0.297		
	รวม	108.997	357			

* $p \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: L.S.D)

ตาราง 15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านมีแรงขับสูง

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.92	4.22	4.52	4.40
น้อยกว่า 30 ปี	3.92	-	0.30	0.60*	0.48*
30 - 40 ปี	4.22		-	0.30	0.18*
41 - 50 ปี	4.52			-	0.12
มากกว่า 50 ปี	4.40				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 15 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านมีแรงขับสูง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี และอายุ 30 - 40 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านมีความซื่อสัตย์

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.26	4.27	4.59	4.41
น้อยกว่า 30 ปี	4.26	-	0.01	0.33*	0.15
30 - 40 ปี	4.27		-	0.32*	0.14
41 - 50 ปี	4.59			-	0.18*
มากกว่า 50 ปี	4.41				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 16 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านมีความซื่อสัตย์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี อายุ 30 - 40 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี และอายุ 41 - 50 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 17 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.25	4.23	4.50	4.44
น้อยกว่า 30 ปี	4.25	-	0.01	0.25	0.19
30 - 40 ปี	4.23		-	0.26*	0.20*
41 - 50 ปี	4.50			-	0.05
มากกว่า 50 ปี	4.44				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุ 30 - 40 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี และอายุ 30 - 40 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 18 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านมีความรู้ในด้านการบริหารงาน

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.07	4.17	4.37	4.37
น้อยกว่า 30 ปี	4.07	-	0.10	0.30	0.30*
30 - 40 ปี	4.17		-	0.20*	0.20*
41 - 50 ปี	4.37			-	0.04
มากกว่า 50 ปี	4.37				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 18 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านมีความรู้ในด้านการบริหารงาน แตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี อายุ 30 - 40 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี และอายุ 30 - 40 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 19 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.12	4.22	4.49	4.40
น้อยกว่า 30 ปี	4.12	-	0.10	0.37*	0.28*
30 - 40 ปี	4.22		-	0.27*	0.18*
41 - 50 ปี	4.49			-	0.09
มากกว่า 50 ปี	4.40				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 19 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี อายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี อายุ 30 - 40 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี และอายุ 30 - 40 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 116)		ครูสายปฏิบัติการสอน (n = 242)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านมีแรงขับสูง	4.59	0.32	4.26		
2. ด้านมีความซื่อสัตย์	4.69	0.33	4.29	0.66	7.726	.000*
3. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.69	0.32	4.27	0.70	7.748	.000*
4. ด้านมีความรู้ในตำแหน่งบริหารงาน	4.58	0.31	4.20	0.64	7.582	.000*
ภาพรวม	4.64	0.27	4.25	0.61	8.269	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 20 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ชำนาญการ (n = 117)		สูงกว่า ชำนาญการ (n = 241)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านมีแรงขับสูง	4.38	0.51	4.36		
2. ด้านมีความซื่อสัตย์	4.40	0.55	4.42	0.63	-0.261	.794
3. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.42	0.60	4.40	0.65	0.239	.811
4. ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน	4.26	0.58	4.35	0.58	-1.476	.141
ภาพรวม	4.36	0.50	4.38	0.58	-0.296	.767

* $p \leq .05$

จากตาราง 21 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n = 199)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 159)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านมีแรงขับสูง	4.29	0.63	4.47		
2. ด้านมีความซื่อสัตย์	4.33	0.67	4.53	0.49	-3.313	.001*

ตาราง 22 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n = 199)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 159)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	3. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.31	0.68	4.52		
4. ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน	4.24	0.62	4.42	0.51	-3.087	.002*
ภาพรวม	4.29	0.60	4.49	0.47	-3.353	.001*

*p ≤ .05

จากตาราง 22 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

คุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านมีแรงขับสูง	ระหว่างกลุ่ม	3.520	2	1.760	5.364	.005*
	ภายในกลุ่ม	116.503	355	0.328		
	รวม	120.023	357			
2. ด้านมีความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.577	2	0.289	0.789	.455
	ภายในกลุ่ม	129.888	355	0.366		
	รวม	130.465	357			
3. ด้านมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.181	2	1.091	2.741	.066
	ภายในกลุ่ม	141.242	355	0.398		
	รวม	143.424	357			

ตาราง 23 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ด้านมีความรู้ในด้าน บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.315	2	0.657	1.945	.144
	ภายในกลุ่ม	119.973	355	0.338		
	รวม	121.288	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.467	2	0.733	2.421	.090
	ภายในกลุ่ม	107.530	355	0.303		
	รวม	108.997	357			

* $p \leq .05$

จากตาราง 23 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีแรงขับสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมีความซื่อสัตย์ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: L.S.D)

ตาราง 24 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านมีแรงขับสูง

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.23	4.45	4.42
ขนาดเล็ก	4.23		0.22*	0.20*
ขนาดกลาง	4.45			0.02
ขนาดใหญ่	4.42			

* $p \leq .05$

จากตาราง 24 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านมีแรงขับสูง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดกลาง

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เขต 1		เขต 2		t	p
	(n = 184)		(n = 174)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมีแรงขับสูง	4.43	0.62	4.30	0.53	2.070	.039*
2. ด้านมีความซื่อสัตย์	4.57	0.62	4.25	0.54	5.193	.000*
3. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.50	0.67	4.30	0.58	2.919	.004*
4. ด้านมีความรู้ในตำแหน่งบริหารงาน	4.41	0.60	4.23	0.55	2.977	.003*
ภาพรวม	4.48	0.59	4.27	0.49	3.593	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 25 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกผู้ตอบตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: L.S.D)

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 174)		(n = 211)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะงาน	4.51	0.39	4.21	0.59	5.766	.000*
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	4.52	0.43	4.13	0.61	7.225	.000*
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.48	0.48	4.07	0.68	6.308	.000*
4. ด้านความก้าวหน้า	4.53	0.45	4.24	0.63	5.016	.000*
ภาพรวม	4.51	0.36	4.16	0.55	7.202	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.336	3	0.112	0.384	.765
	ภายในกลุ่ม	103.413	354	0.292		
	รวม	103.749	357			
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.179	3	0.726	2.207	.087
	ภายในกลุ่ม	116.477	354	0.329		
	รวม	118.655	357			
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	14.947	3	4.982	13.537	.000*
	ภายในกลุ่ม	130.290	354	0.368		
	รวม	145.237	357			

ตาราง 27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.089	3	0.696	2.079	.103
	ภายในกลุ่ม	118.579	354	0.335		
	รวม	120.668	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.561	3	0.854	3.320	.020*
	ภายในกลุ่ม	91.005	354	0.257		
	รวม	93.566	357			

* $p \leq .05$

จากตาราง 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: L.S.D)

ตาราง 28 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามอายุ ผลประโยชน์ตอบแทน

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.34	4.20	4.31	4.30
น้อยกว่า 30 ปี	3.34	-	0.86*	0.97*	0.96*
30 - 40 ปี	4.20		-	0.11	0.09
41 - 50 ปี	4.31			-	0.01
มากกว่า 50 ปี	4.30				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี อายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี และอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 29 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.97	4.24	4.37	4.33
น้อยกว่า 30 ปี	3.97	-	0.27	0.40*	0.36*
30 - 40 ปี	4.24		-	0.13	0.08
41 - 50 ปี	4.37			-	0.04
มากกว่า 50 ปี	4.33				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี และอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 116)		ครูสาย ปฏิบัติการสอน (n = 242)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านลักษณะงาน	4.57	0.38	4.22		
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	4.59	0.38	4.14	0.60	8.546	.000*

ตาราง 30 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 116)		ครูสาย ปฏิบัติการสอน (n = 242)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.55	0.43	4.09		
4. ด้านความก้าวหน้า	4.64	0.38	4.23	0.61	7.730	.000*
ภาพรวม	4.59	0.32	4.17	0.53	9.243	.000*

*p ≤ .05

จากตาราง 30 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามวิทยฐานะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ชำนาญการ (n = 117)		สูงกว่า ชำนาญการ (n = 241)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านลักษณะงาน	4.25	0.59	4.38		
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	4.27	0.58	4.30	0.58	-0.350	.727
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.19	0.70	4.27	0.60	-1.103	.271
4. ด้านความก้าวหน้า	4.34	0.57	4.37	0.59	-0.535	.593
ภาพรวม	4.26	0.54	4.33	0.50	-1.135	.257

*p ≤ .05

จากตาราง 31 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n = 199)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 159)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านลักษณะงาน	4.25	0.53	4.44		
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	4.16	0.58	4.45	0.53	-4.765	.000*
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.12	0.64	4.39	0.60	-4.178	.000*
4. ด้านความก้าวหน้า	4.25	0.62	4.49	0.49	-4.098	.000*
ภาพรวม	4.20	0.51	4.44	0.48	-4.660	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 32 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.670	2	0.335	1.155	.316
	ภายในกลุ่ม	103.079	355	0.290		
	รวม	103.749	357			
2. ด้านความสัมพันธ์ของ ผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.810	2	1.905	5.889	.003*
	ภายในกลุ่ม	114.845	355	0.324		
	รวม	118.655	357			

ตาราง 33 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.341	2	1.170	2.908	.056
	ภายในกลุ่ม	142.896	355	0.403		
	รวม	145.237	357			
4. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.250	2	1.625	4.913	.008*
	ภายในกลุ่ม	117.418	355	0.331		
	รวม	120.668	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.076	2	1.038	4.028	.019*
	ภายในกลุ่ม	91.490	355	0.258		
	รวม	93.566	357			

* $p \leq .05$

จากตาราง 33 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: L.S.D)

ตาราง 34 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน

ขนาดของ สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	4.32	-	0.15*	0.11
ขนาดกลาง	4.17		-	0.25*
ขนาดใหญ่	4.43			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 34 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดกลาง กับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 35 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้า

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	4.42	-	0.18*	0.03
ขนาดกลาง	4.24		-	0.21*
ขนาดใหญ่	4.45			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 35 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดกลาง กับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 36 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวม

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	4.33	-	0.10	0.08
ขนาดกลาง	4.22		-	0.19*
ขนาดใหญ่	4.41			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 36 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างสถานศึกษาขนาดกลาง กับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เขต 1		เขต 2		t	p
	(n = 184)		(n = 174)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะงาน	4.45	0.54	4.21	0.52	4.231	.000*
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	4.39	0.59	4.18	0.54	3.552	.000*
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.33	0.66	4.14	0.60	2.761	.006*
4. ด้านความก้าวหน้า	4.44	0.59	4.27	0.56	2.905	.004*
ภาพรวม	4.40	0.53	4.20	0.47	3.825	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 37 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้สถิติวิเคราะห์อย่างง่าย เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไปว่ามีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตาราง 38 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

คุณลักษณะผู้นำ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู				ภาพรวม
	ด้านมีแรงขับสูง	ด้านมีความซื่อสัตย์	ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน	
ลักษณะงาน	.615*	.586*	.661*	.690*	.693*
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	.637*	.652*	.729*	.766	.756*
ผลประโยชน์ตอบแทน	.629*	.557*	.555*	.607*	.637*
ความก้าวหน้า	.597*	.682*	.661*	.705*	.719*
ภาพรวม	.707*	.705*	.740*	.787*	.798*

จากตาราง 38 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี อยู่ในระดับกลาง
2. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเมื่อจำแนกตามสถานภาพต่างกันแตกต่างกัน

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 376 โรงเรียน จำแนกเป็น เขต 1 มี ผู้บริหารสถานศึกษา 200 คน ครู 1,564 คน เขต 2 มี ผู้บริหารสถานศึกษา 180 คน ครู 1,489 คน รวมทั้งสิ้น 3,433 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2557, หน้า 1 – 8 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2557, หน้า 1 - 6)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite popular) ผู้วิจัยจึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 358 คน หลังจากนั้นนำไปกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง (proportion allocation) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน โดยการสร้างเครื่องมือการวัดในแบบของลิคเคอร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้เกณฑ์การประเมินในภาพรวม (holistic rubric)

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางการเขียนข้อคำถาม

2. การกำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ศึกษา

3. สร้างข้อคำถามฉบับร่าง ตามขอบข่ายที่กำหนดในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ในทุกด้าน

4. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด

2. เสนอร่างแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) และปรับปรุงแก้ไข วิธีที่ใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 243 - 244) ซึ่งได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยทดลองกับผู้บริหารเขตละ 5 คน ครูสายปฏิบัติการสอน 10 คน รวมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 20 คน

4. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1971, p. 160) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 และ 0.941

5. นำแบบสอบถามที่ได้การปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ โดยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้อง

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับ (ประคอง กรรณสูต, 2542, หน้า 108)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบเกณฑ์

2.3 วิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยการทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) โดยการทดสอบค่า (F - test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: L.S.D)

2.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ใช้สถิติวิเคราะห์อย่างง่าย เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไปว่ามีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์การหาระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาแปลผล

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

1.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมีความซื่อสัตย์ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านมีแรงขับสูง และด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีแรงขับสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนตรงตามเวลาที่กำหนด การสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับตนเองทุกครั้งทีปฏิบัติงานและมีความสุขเมื่อได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และจะนำสมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.1.2 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่หยิบบงขี้ของของผู้อื่นมาเป็นของตน เก็บของได้ เพื่อประกาศหาเจ้าของทุกครั้ง และตรงต่อเวลานัดหมายแล้วมาตามนัด และตรงเวลาไม่มาสาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ยอมรับผิดชอบเมื่อทำผิด ไม่ใส่ร้ายความผิดให้กับผู้อื่น

1.1.3 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กล้าในการคิด การพูด และการกระทำ มีความเป็นผู้นำ และมีการสั่งการอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เป็นผู้นำที่รักในความยุติธรรม

1.1.4 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจในการทำงานในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจ อย่างชัดเจน และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มอบหมายงานตามความรู้และศักยภาพของผู้ร่วมงาน

1.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน สร้างความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และเพื่อน

ร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การให้ความสนิเทศน์และเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา

1.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันสัมพันธ์กับค่าครองชีพ กฎ ระเบียบ ผลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงานของท่าน

1.2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับความรู้ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม และให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงาน

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.3 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.4 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.1.5 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.6 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีแรงขับสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมีความซื่อสัตย์ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

2.1.7 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

2.2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

2.2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวม พบว่าในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

1.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมีความซื่อสัตย์ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านมีแรงขับสูง และด้านมีความรู้ในด้านบริหารงานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ มีความสามารถในการติดต่อผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่แล้ว ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ในอันที่จะบริหารจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานแก่คนส่วนใหญ่ของประเทศ จึงควรมีภาวะผู้นำหรือสร้างภาวะผู้นำให้บังเกิดขึ้นเพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินงานการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและการดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัชชัย มีประเสริฐ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ภาพรวมทั้งสามด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความเห็นว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร หากผู้บังคับบัญชาสรรหาวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ บุคลากรในองค์กรจะนำสมรรถนะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูที่เป็นเพศชาย มีความเห็นว่าผู้นำมีระดับความรู้สติปัญญาโดย เฉลี่ยสูงกว่าบุคคลอื่น ทำให้มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุษราภรณ์ ชื่นชม (2550, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.2 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความเห็นว่าผู้นำมีความรู้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการและรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ทำให้มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนัชวลัญช์ กวีกิจรัตน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5

ผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 เมื่อจำแนกตามเพศ และตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.3 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความเห็นว่าผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องมีความอดทนต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะหาทางแก้ไขปัญหา ไม่หนีปัญหา ทำให้มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.4 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพิชา ต่ายไธสง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.5 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าผู้นำที่ดีต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป เมื่อผู้บริหารได้รับความศรัทธา จะทำให้การบริหารงานองค์กรได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดาวัลย์ วิเศษะภูติ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤทธิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤทธิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤทธิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.6 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัชชัย มีประเสริฐ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมทั้งสามด้านเมื่อจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และระดับการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.1.7 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต 1 มีความเห็นว่าผู้บริหารของตนมีความสามารถใฝ่หน้าหรือตั้งใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ให้การยกย่องชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนดี เป็นต้น ทำให้มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประพิศ เกษราภรณ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประเภทของสถานศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน อายุ

ต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

2.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูกลุ่มอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีเพศและอายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี และครูที่มีอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35

2.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรียาพรรณ ละอองนวล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งวิชาชีพต่างกัน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมแตกต่างกัน

2.2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของเนตรหทัย ณรงค์แสง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งตามสายงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

2.2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมังกร ่องอาจ (2547,

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการด้านการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยกายภาพต่ำกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาสูงกว่าปริญญาตรี

2.2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมคิด กลัปดี (2549 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของ สถานศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าสังกัดสำนักงานเขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพย์สุนันท์ หรีจันดา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาดัตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดัตราด จำแนกตามภูมิลาเนา โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวม พบว่าในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมหมาย นาควิเชียร (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 คุณลักษณะผู้นำ ด้านมีแรงขับสูง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทุ่มเทและตั้งใจ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนตรงตามเวลาที่กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควร ทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนตรงตามเวลาที่กำหนด

1.2 คุณลักษณะผู้นำ ด้านมีความซื่อสัตย์ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ไม่หยิบบนใจของของผู้อื่นมาเป็นของตน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรหยิบบนใจของของผู้อื่นมาเป็นของตน

1.3 คุณลักษณะผู้นำ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กล้าในการคิด การพูด และการกระทำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่กล้าในการคิด การพูด และการกระทำ

1.4 คุณลักษณะผู้นำ ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ให้มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มอบหมายงานตามความรู้และศักยภาพของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานตาม ความรู้และศักยภาพของผู้ร่วมงาน

1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ ความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา

1.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงานของท่าน ดังนั้น องค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงาน

1.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงาน ดังนั้น องค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการ พิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่นๆ เช่น ตำรวจ ทหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น