

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ปีการศึกษา 2552 เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าซึ่งจะนำเสนอข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อต่างๆ เพื่อความสะดวกและความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล ซึ่งมีความหมายต่างๆ ดังนี้

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
P	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent samples t-test)

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 1 ที่ระบุว่าศึกษาแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้จัดทำแบบสอบถามแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ มีองค์ประกอบรายด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน การแสดงความยินดี การชื่นชมความสำเร็จในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานดีเด่นในหน่วยงาน
2. ด้านการจัดสวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนต่างๆ การได้รับความดูแล และการได้รับการเพิ่มขึ้นจากรายได้ประจำเพื่อเพิ่มความสะดวกสบาย สร้างความมั่นคงทำให้รู้สึกสิ่งที่ดีกับงานที่ทำอยู่
3. ด้านค่าจ้างและเงินเดือน หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและรักที่จะทำงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน หมายถึง การมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัล
5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี หมายถึง มีความรักใคร่สามัคคี การประสานการทำงานได้เป็นอย่างดี มีความเป็นกันเอง
6. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บริหารงานและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง มีความยุติธรรมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการบริหารงานมีคุณธรรม มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

8. ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน หมายถึง ได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บริหาร อย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น

9. ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร หมายถึง นโยบายชัดเจนในการบริหารองค์กร เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถเห็นเป้าหมายที่ชัดเจน

10. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน

11. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันในการทำงาน สามารถเสนอความคิดเห็น แนวคิดต่างๆ ในการปฏิบัติงานและทำให้รู้สึกว่ามีค่าสำคัญ ในการบริหารงาน

12. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ ของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	54	21.40
หญิง	198	78.60
รวม	252	100

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ได้แก่เพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60

ตาราง 4 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	45	17.90
31 - 40 ปี	54	21.40
41 - 50 ปี	70	27.80
51 ปีขึ้นไป	83	32.90
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ได้แก่อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90

ตาราง 5 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	158	62.70
ปริญญาโท	94	37.30
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ได้แก่ วุฒิกการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 และวุฒิกการศึกษาปริญญาโท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30

ตาราง 6 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	12	4.80
ขนาดกลาง	8	3.20
ขนาดใหญ่	232	92.00
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียนได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00

ตาราง 7 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	78	31.00
11 - 15 ปี	29	11.50
16 - 20 ปี	32	12.70
มากกว่า 20 ปี	113	44.90
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอนไม่เกิน 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ประสบการณ์ในการสอน 11 - 15 ปี จำนวน 29 คน คิดร้อยละ 11.50 ประสบการณ์ในการสอน 16 - 20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 20 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90

ตาราง 8 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	30	11.90
10,001 - 20,000 บาท	51	20.20
20,001 - 30,000 บาท	58	23.00
30,001 บาท ขึ้นไป	113	44.90
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ ได้แก่รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90

ตาราง 9 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

สังกัดสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์	98	38.90
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาศูตรดิตถ์เขต 1	154	61.10
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้แก่สถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 และสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศูตรดิตถ์เขต 1 จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับระดับแรงงใจครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมรายด้าน

แรงงใจของครูผู้สอนรายด้าน	n=252		ระดับแรงงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน	4.07	0.65	มาก
2. ด้านการจัดสวัสดิการ	3.89	0.72	มาก
3. ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	3.69	0.71	มาก
4. ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน	3.81	0.69	มาก
5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี	3.93	0.69	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.81	0.68	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.91	0.61	มาก
8. ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน	3.95	0.60	มาก
9. ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์การ	3.92	0.70	มาก
10. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.87	0.66	มาก
11. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.85	0.68	มาก
12. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.88	0.66	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.88</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อรายด้านที่ 1 ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายด้านที่ 8 ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) ส่วนด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายด้านที่ 3 ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน

ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความยินดีเมื่อทราบผลสำเร็จของงาน	4.14	0.65	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องชมเชยครู ทั้งคำพูดและลายลักษณ์อักษร	4.00	0.78	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครูในหน่วยงาน	4.07	0.74	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.07</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความยินดีเมื่อทราบผลสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครูในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.07$ ) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องชมเชยครู ทั้งคำพูดและลายลักษณ์อักษร ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการจัดสวัสดิการ

ด้านการจัดสวัสดิการ	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมสวัสดิการ	4.00	0.88	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการด้านอาหารโรงเรียนและเครื่องดื่มฟรี	3.99	0.89	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความดูแลและอำนวยความสะดวกรวดเร็วแก่ครู ในการเบิกค่ารักษาพยาบาล	4.07	0.85	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนให้เงินค่าตอบแทนตามสิทธิแก่ครูจากการปฏิบัติงานพิเศษหรือไปราชการ	3.74	0.99	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือครู เมื่อเดือดร้อน	3.84	0.79	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาที่พักอาศัยให้ครู ตามความเหมาะสม	3.68	0.88	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.89</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการจัดสวัสดิการภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ข้อรายการที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความดูแลและอำนวยความสะดวกรวดเร็วแก่ครูในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมสวัสดิการ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 6 ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาที่พักอาศัยให้ครู ตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.68$ )

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน

ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขั้นพิเศษแก่ครู เป็นการป้อนบำเหน็จตามความสามารถ	3.70	0.76	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขั้นกรณีพิเศษแก่ครูตามความยุติธรรม	3.67	0.73	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.69</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขั้นพิเศษแก่ครู เป็นการป้อนบำเหน็จตามความสามารถ ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขั้นกรณีพิเศษแก่ครูตามความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.67$ )

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน

ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนมอบรางวัลแก่ครู ผู้มีผลงานดีเด่น	3.97	0.81	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนสนใจซักถามเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่ของครู	3.73	0.84	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความถนัดและความชอบของครู	3.76	0.76	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.76	0.83	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.81</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนมอบรางวัลแก่ครู ผู้มีผลงานดีเด่น ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 3 และ 4 ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตาม ความถนัดและความชอบของครู และผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาแก่ครู เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนสนใจซักถามเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่ของครู ( $\bar{X} = 3.73$ )

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี

ด้านการสร้างสัมพันธ์อันดี	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างความสามัคคี ร่วมมืออันดี แก่ครู	3.95	0.77	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทรต่อครู ในหน่วยงาน	4.04	0.74	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสที่สมควร ให้แก่ครูในหน่วยงาน	4.08	0.73	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนถามไถ่ทุกข์ - สุขและ ให้ความช่วยเหลือแก่ครูตามความเหมาะสม	3.78	0.86	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความเห็นอกเห็นใจในความ เหน็ดเหนื่อยของครู ในการทำงาน	3.79	0.87	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.93</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการสร้างสัมพันธ์อันดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสที่สมควรให้แก่ครูในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทรต่อครูในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนถามไถ่ทุกข์ - สุขและให้ความช่วยเหลือแก่ครูตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.78$ )

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อเสนอแนะจากครู ไปปรับปรุงการทำงาน	3.67	0.84	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู แสดงความคิดเห็นในการร่วมประชุม	3.86	0.74	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครู แสดงความคิดเห็นเป็นการส่วนตัวในการปรับปรุงงาน	3.74	0.81	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความยกย่องและให้เกียรติต่อครูอย่างเหมาะสม	3.96	0.70	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.81</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความยกย่องและให้เกียรติต่อครูอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการร่วมประชุม ( $\bar{X} = 3.86$ ) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อเสนอแนะจากครูไปปรับปรุงการทำงาน ( $\bar{X} = 3.67$ )

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ทำงานตามคำสั่ง มอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.97	0.71	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครูอยู่เสมอ	3.78	0.73	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคน	3.73	0.77	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	3.71	0.77	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีห้องทำงานส่วนตัวแก่ครู	3.89	0.79	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักเหตุผลและคุณธรรมกับครูทุกคน	4.00	0.76	มาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกันเองอย่างมีขอบเขตกับครูทุกคน	4.08	0.73	มาก
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีความโปร่งใสในการบริหารงาน	4.12	0.69	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.91</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 8 ผู้บริหารโรงเรียนมีความโปร่งใสในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 6 ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักเหตุผลและคุณธรรมกับครูทุกคน ( $\bar{X} = 4.00$ ) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.71$ )

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครู ได้เข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ในและนอกหน่วยงานตามความเหมาะสม	4.06	0.67	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครู ได้ขึ้นเป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม	3.93	0.66	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลงานครู อย่างยุติธรรม	3.86	0.69	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.95</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครูได้เข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นในและนอกหน่วยงานตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครูได้ขึ้นเป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.93$ ) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลงานครูอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.86$ )

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์การ

ด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์การ	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนที่แจ่มเกี่ยวกับนโยบาย หลักการ และเป้าหมายขององค์การให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน	3.98	0.78	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายขององค์การ	3.87	0.72	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.92</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนที่แจ่มเกี่ยวกับนโยบาย หลักการและเป้าหมายขององค์การให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายขององค์การ ( $\bar{X} = 3.87$ )

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครู เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง	4.04	0.79	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนอนุญาตให้ครู ลาศึกษาต่อ	4.03	0.85	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาตำราหรือเอกสารทางวิชาการเพื่อศึกษาค้นคว้า	3.80	0.82	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครู ได้ปฏิบัติงานในหลายๆ หน้าที่	3.92	0.70	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการนิเทศงานในหน้าที่ของครู และให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.77	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครู ทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.69	0.88	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.87</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครู เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนอนุญาตให้ครู ลาศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 4.03$ ) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 6 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครู ทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ร่วมเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหาร	3.67	0.80	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงาน	3.93	0.71	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ร่วมเป็นคณะทำงานตามความเหมาะสม	3.94	0.73	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.85</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูร่วมเป็นคณะทำงานตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูร่วมเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหาร ( $\bar{X} = 3.67$ )

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	n=252		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนจัดโต๊ะ เก้าอี้หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครู	3.86	0.75	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของคุณให้สะอาดน่าอยู่	3.94	0.70	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างเพียงพอต่อความต้องการ	3.95	0.70	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีห้องทำงานส่วนตัวแก่ครู	3.77	0.93	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.88</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างเพียงพอต่อความต้องการ ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมา ได้แก่ข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของคุณให้สะอาดน่าอยู่ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อรายการที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีห้องทำงานส่วนตัวแก่ครู ( $\bar{X} = 3.77$ )

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์  
จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจของครูผู้สอน รายด้าน	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์ (n=98)		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1 (n=154)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ด้านความชื่นชมผลสำเร็จ ในการทำงาน	3.98	0.65	4.12		
2. ด้านการจัดสวัสดิการ	3.70	0.68	4.00	0.72	-3.26	0.00*
3. ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	3.75	0.68	3.65	0.72	1.02	0.30
4. ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน	3.84	0.59	3.78	0.75	0.67	0.50
5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี	3.95	0.63	3.92	0.72	0.36	0.71
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.86	0.62	3.77	0.71	1.10	0.27
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.94	0.59	3.89	0.61	0.54	0.58
8. ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน	3.89	0.57	3.99	0.61	-1.37	0.17
9. ด้านนโยบายและเป้าหมาย องค์การ	3.85	0.69	3.97	0.70	-1.38	0.16
10. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.74	0.65	3.96	0.64	-2.55	0.00*
11. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.89	0.57	3.82	0.73	0.77	0.43
12. ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน	3.78	0.67	3.95	0.65	-1.96	0.02*
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.85</b>	<b>0.53</b>	<b>3.90</b>	<b>0.57</b>	<b>-0.75</b>	<b>0.45</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรายด้านที่ 2 ด้านการจัดสวัสดิการ รายด้านที่ 10 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและรายด้านที่ 11 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์  
จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการชื่นชมผลสำเร็จ  
ในการทำงาน

ด้านการชื่นชมผลสำเร็จ ในการทำงาน	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความยินดี เมื่อทราบผลสำเร็จของงาน	4.09	0.65	4.17	0.64	-0.99	0.32
2. ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องชมเชย ครู ทั้งคำพูดและลายลักษณ์ อักษร	3.91	0.79	4.05	0.77	-1.38	0.16
3. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและ เผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู ในหน่วยงาน	3.95	0.79	4.14	0.73	-1.98	0.02*
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.98</b>	<b>0.65</b>	<b>4.12</b>	<b>0.65</b>	<b>-1.62</b>	<b>0.10</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้น  
พื้นฐาน ด้านการชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้อรายการที่ 3  
ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครูในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงาน  
 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์  
 จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการจัดสวัสดิการ

ด้านการจัดสวัสดิการ	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการ จัดตั้งกองทุนผู้ยืมสวัสดิการ	3.76	0.90	4.16	0.83	-3.55	0.00*
2. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการ ด้านอาหารโรงเรียนและเครื่องดื่มฟรี	3.82	0.88	4.10	0.89	-2.41	0.00*
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความดูแล และอำนวยความสะดวกรวดเร็ว แก่ครู ในการเบิกค่ารักษาพยาบาล	3.86	0.79	4.20	0.87	-3.11	0.00*
4. ผู้บริหารโรงเรียนให้เงิน ค่าตอบแทนตามสิทธิแก่ครู จากการปฏิบัติงานพิเศษหรือไป ราชการ	3.52	0.96	3.88	0.98	-2.87	0.00*
5. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความ ช่วยเหลือครู เมื่อเดือดร้อน	3.84	0.72	3.85	0.83	-0.03	0.97
6. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาที่พักอาศัย ให้ครู ตามความเหมาะสม	3.42	0.93	3.84	0.82	-3.70	0.00*
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.70</b>	<b>0.68</b>	<b>4.00</b>	<b>0.72</b>	<b>-3.26</b>	<b>0.00*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดสวัสดิการ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อรายการที่ 5 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือครู เมื่อเด็กรู้ร้อน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านค่าจ้างและเงินเดือน

ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนเลื่อนขั้นพิเศษแก่ ครู เป็นการปูนบำเหน็จ ตามความสามารถ	3.72	0.70	3.69	0.81	0.29	0.76
2. ผู้บริหารโรงเรียนเลื่อนขั้นกรณี พิเศษแก่ครูตามความยุติธรรม	3.77	0.73	3.61	0.73	1.66	0.97
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.75</b>	<b>0.68</b>	<b>3.65</b>	<b>0.72</b>	<b>1.02</b>	<b>0.30</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านค่าจ้างและเงินเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงาน  
 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์  
 จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน

ด้านการสร้างขวัญ ในการทำงาน	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมอบรางวัลแก่ ครู ผู้มีผลงานดีเด่น	3.81	0.77	4.07	0.82	-2.51	0.00*
2. ผู้บริหารโรงเรียนสนใจซักถามเอาใจ ใส่เรื่องความเป็นอยู่ของครู	3.84	0.72	3.66	0.91	1.68	0.09
3. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงาน ตามความถนัดและความชอบ ของครู	3.80	0.71	3.74	0.80	0.59	0.55
4. ผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาแก่ครู เมื่อ เกิดปัญหาในการทำงาน	3.92	0.69	3.66	0.90	2.43	0.00*
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.84</b>	<b>0.59</b>	<b>3.78</b>	<b>0.75</b>	<b>0.67</b>	<b>0.50</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนมอบรางวัลแก่ครู ผู้มีผลงานดีเด่น และข้อรายการที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาแก่ครู เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงาน  
 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์  
 จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี

ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์อันดี	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้าง ความสามัคคี ร่วมมืออันดีแก่ครู	3.98	0.68	3.93	0.82	0.54	0.58
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีน้ำใจไมตรี เอื้ออารีต่อครู ในหน่วยงาน	4.00	0.74	4.07	0.75	-0.73	0.46
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดเลี้ยง สังสรรค์ในโอกาสที่สมควร ให้แก่ครูในหน่วยงาน	4.03	0.72	4.11	0.74	-0.90	0.36
4. ผู้บริหารโรงเรียนถามไถ่ทุกข์ - สุขและให้ความ ช่วยเหลือ แก่ครูตามความเหมาะสม	3.90	0.73	3.70	0.92	1.80	0.07
5. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความเห็น อกเห็นใจในความเหนื่อยยาก ของครู ในการทำงาน	3.83	0.79	3.77	0.91	0.56	0.57
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.95</b>	<b>0.63</b>	<b>3.92</b>	<b>0.72</b>	<b>0.36</b>	<b>0.71</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อเสนอแนะ จากครู ไปปรับปรุงการทำงาน	3.80	0.75	3.59	0.89	1.97	0.02*
2. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาส ให้ครู แสดงความคิดเห็น ในการร่วมประชุม	3.88	0.71	3.85	0.76	0.38	0.70
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครู แสดงความคิดเห็นเป็น การส่วนตัวในการปรับปรุงงาน	3.85	0.78	3.66	0.82	1.79	0.07
4. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความยก ย่องและให้เกียรติต่อครู อย่างเหมาะสม	3.92	0.70	3.98	0.70	-0.56	0.57
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.86</b>	<b>0.62</b>	<b>3.77</b>	<b>0.71</b>	<b>1.10</b>	<b>0.27</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อเสนอแนะจากครู ไปปรับปรุงการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงาน  
 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์  
 จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ทำงาน ตามคำสั่ง มอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.86	0.66	4.03	0.73	-1.86	0.64
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ครู อยู่เสมอ	3.85	0.79	3.74	0.69	1.16	0.24
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเสมอ ภาคแก่ครูทุกคน	3.72	0.78	3.74	0.76	-0.15	0.87
4. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงาน ให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	3.73	0.78	3.70	0.77	0.33	0.74
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีห้อง ทำงานส่วนตัวแก่ครู	3.97	0.73	3.84	0.82	1.32	0.18
6. ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักเหตุผล และคุณธรรมกับครูทุกคน	4.04	0.70	3.97	0.80	0.67	0.50
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกันเอง อย่างมีขอบเขตกับครูทุกคน	4.15	0.66	4.04	0.77	1.13	0.25
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีความโปร่งใส ในการบริหารงาน	4.14	0.62	4.09	0.73	0.85	0.39
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.94</b>	<b>0.59</b>	<b>3.89</b>	<b>0.61</b>	<b>0.54</b>	<b>0.58</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ด้านความก้าวหน้า ในหน่วยงาน	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครู ได้เข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ในและนอกหน่วยงานตามความ เหมาะสม	3.95	0.68	4.13	0.66	-2.03	0.02*
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครู ได้ ขึ้นเป็นหัวหน้างานตามความ เหมาะสม	3.91	0.66	3.94	0.66	-0.26	0.78
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดตั้ง คณะกรรมการในการประเมินผล งานครู อย่างยุติธรรม	3.79	0.60	3.91	0.74	-1.32	0.18
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.89</b>	<b>0.57</b>	<b>3.99</b>	<b>0.61</b>	<b>-1.37</b>	<b>0.17</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครู ได้เข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ในและนอกหน่วยงานตามความเหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์การ

ด้านนโยบายและเป้าหมาย ขององค์การ	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนที่แจ่มเกี่ยวกับ นโยบาย หลักการและ เป้าหมายขององค์การให้ครู เข้าใจอย่างชัดเจน	3.85	0.75	4.05	0.79	-1.99	0.02*
2. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมี ส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายและนโยบายขององค์การ	3.84	0.72	3.89	0.72	-0.52	0.60
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.85</b>	<b>0.69</b>	<b>3.97</b>	<b>0.70</b>	<b>-1.38</b>	<b>0.16</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้อรายการที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงเกี่ยวกับนโยบาย หลักการและเป้าหมายขององค์กรให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงาน  
 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์  
 จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้  
 ความสามารถ

ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครู เข้ารับการอบรมสัมมนา อย่างต่อเนื่อง	3.89	0.80	4.14	0.77	-2.41	0.00*
2. ผู้บริหารโรงเรียนอนุญาตให้ครู ลาศึกษาต่อ	3.71	1.02	4.23	0.64	-4.94	0.00*
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาตำราหรือ เอกสารทางวิชาการเพื่อศึกษา ค้นคว้า	3.70	0.87	3.87	0.78	-1.62	0.10
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครู ได้ปฏิบัติงานในหลายๆ หน้าที่	3.91	0.63	3.93	0.74	-0.18	0.85
5. ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการนิเทศ งานในหน้าที่ของครู และให้ ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ	3.77	0.71	3.74	0.81	0.28	0.77
6. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครู ทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.46	0.92	3.83	0.83	-3.21	0.00*
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.74</b>	<b>0.65</b>	<b>3.96</b>	<b>0.64</b>	<b>-2.55</b>	<b>0.00*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อรายการที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาตำราหรือเอกสารทางวิชาการเพื่อศึกษาค้นคว้า ข้อรายการที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครู ได้ปฏิบัติงานในหลายๆ หน้าที่และข้อรายการที่ 5 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการนิเทศงานในหน้าที่ของครูและให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ร่วม เสนอแนะในการปรับปรุงการบริหาร	3.71	0.70	3.65	0.86	0.56	0.57
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ร่วมจัดทำ แผนปฏิบัติงาน	3.97	0.62	3.90	0.76	0.83	0.40
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ร่วมเป็น คณะทำงานตามความเหมาะสม	3.98	0.63	3.92	0.78	0.71	0.47
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.89</b>	<b>0.57</b>	<b>3.82</b>	<b>0.73</b>	<b>0.77</b>	<b>0.43</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน	สถานศึกษา สังกัดกอง การศึกษา เทศบาลเมือง อุดรดิตถ์		สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อุดรดิตถ์ เขต 1		t	P
	(n=98)		(n=154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนจัดโต๊ะ เก้าอี้หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกให้ครู	3.74	0.81	3.94	0.70	-2.02	0.02*
2. ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้าง บรรยากาศการทำงานของคุณ ให้สะดวกน่าอยู่	3.88	0.67	3.98	0.73	-1.08	0.28
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานแก่ครู อย่างเพียงพอต่อความต้องการ	3.83	0.68	4.02	0.70	-2.10	0.01*
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีห้อง ทำงานส่วนตัวแก่ครู	3.66	0.94	3.85	0.92	-1.55	0.12
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.78</b>	<b>0.67</b>	<b>3.95</b>	<b>0.65</b>	<b>-1.96</b>	<b>0.02*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อรายการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของครู ให้สะอาดน่าอยู่และข้อรายการที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีห้องทำงานส่วนตัวแก่ครู ไม่แตกต่างกัน