

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลผลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในแปลความหมาย และเพื่อสะดวกต่อการนำเสนอ ผู้วิจัยได้ กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P < 0.01A)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ ได้ผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	62	30.24
1.2 หญิง	143	69.76
รวม	205	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 40 ปี	196	95.61
2.2 ปีขึ้นไป	9	4.39
รวม	205	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี	186	90.73
3.2 ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	19	9.27
รวม	205	100.00
4. ประสบการณ์ในการสอน		
4.1 ประสบการณ์ในการสอนเริ่มตั้งแต่ปฏิบัติการสอน 1-5 ปี	145	70.73
4.2 ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	60	29.27
รวม	205	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน		
5.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน น้อยกว่า 120 คน	42	20.49
5.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 - 600 คน	95	46.34
5.3 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601 - 1,500 คน	68	33.17
5.4 ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป	-	-
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูจำนวน 205 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ผลดังนี้

เพศ พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.76 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.24

อายุ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 95.61 และอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.39

วุฒิการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.73 และปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.27

ประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนเริ่มตั้งแต่ปฏิบัติการสอน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.73 และประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 29.27

ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121-160 คน คิดเป็นร้อยละ 46.34 รองลงมาคือ ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601-1,500 คน คิดเป็นร้อยละ 33.17 และขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน คิดเป็นร้อยละ 20.49

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู

ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไปนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาการบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4.2-4.6 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 การบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม

การบริหารโรงเรียน	ระดับการบริหารโรงเรียน		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.95	0.41	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.99	0.46	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคลากร	3.99	0.51	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.90	0.54	มาก
รวม	3.95	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงาน โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.46) ด้านการบริหารงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.51) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.41) และด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.3 การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ	ระดับการบริหารโรงเรียน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดหลักสูตร	3.90	0.54	มาก
2. หลักสูตรที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม	3.92	0.53	มาก
3. มีการกำหนดปฏิทินงาน จัดทำตารางสอนมอบหมายงาน	4.07	0.56	มาก
4. มีการกำหนดบุคลากรรับผิดชอบโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.02	0.63	มาก
5. การประชุมวางแผนงานวิชาการ สร้างความเข้าใจให้บุคลากรที่รับผิดชอบ	4.02	0.61	มาก
6. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	3.97	0.59	มาก
7. พัฒาระบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	3.84	0.61	มาก
8. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.92	0.68	มาก
9. มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการใช้หลักสูตรอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	3.85	0.66	มาก
รวม	3.95	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.41) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการกำหนดปฏิทินงาน จัดทำตารางสอนมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.56) การประชุมวางแผนงานวิชาการ สร้างความเข้าใจให้บุคลากรที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) และมีการกำหนดบุคลากรรับผิดชอบโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.63) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ พัฒนาระบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.4 การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ	ระดับการบริหารโรงเรียน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน โครงการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.05	0.50	มาก
2. จัดทำเอกสารการเงินอย่างถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ เป็นปัจจุบัน	4.15	0.60	มาก
3. ใช้และเบิกจ่ายงบประมาณต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	4.03	0.53	มาก
4. ใช้งบประมาณตามแผนที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.58	มาก
5. แต่งตั้งนายทะเบียนที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม	4.00	0.64	
6. ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างถูกต้อง	4.00	0.59	มาก
7. จัดทำทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์อย่างถูกต้องเป็นปัจจุบัน	3.90	0.69	มาก
8. มีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	3.76	0.72	มาก
รวม	3.99	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.46) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดทำเอกสารการเงินอย่างถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ เป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.60) จัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน โครงการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.50) และใช้และเบิกจ่ายงบประมาณต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.5 การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในด้านการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร	ระดับการบริหารโรงเรียน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล วางแผนกำหนดอัตรากำลังอย่างเหมาะสม ตามโครงสร้างของสถานศึกษา	4.00	0.62	มาก
2. สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.00	0.66	มาก
3. ส่งเสริม สนับสนุน ครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.07	0.64	มาก
4. การพิจารณาความดีความชอบมีความเที่ยงธรรม	3.98	0.60	มาก
5. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.93	0.70	
6. ส่งเสริม สนับสนุน ครูมีขวัญกำลังใจได้รับการเชิดชู ยกย่องอยู่เสมอ	3.90	0.65	มาก
7. กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน และประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.58	มาก
รวม	3.99	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.51) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน ครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.64) กำกับติดตามการปฏิบัติงาน และประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.58) และกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล วางแผนกำหนดอัตรากำลังอย่างเหมาะสม ตามโครงสร้างของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน ครูมีขวัญกำลังใจได้รับการเชิดชู ยกย่องอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.6 การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป	ระดับการบริหารโรงเรียน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานธุรการได้อย่างมีมาตรฐาน	3.98	0.61	มาก
2. บริหารงานธุรการเป็นระบบ มีความรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า	3.85	0.60	มาก
3. จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ครุภัณฑ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	3.81	0.68	มาก

ตารางที่ 4.6 การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)

การบริหารทั่วไป	ระดับการบริหารโรงเรียน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. มีการพัฒนาระบบการบริการด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ ต่อครูอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.55	มาก
5. จัดระบบการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัว	3.82	0.64	มาก
6. ควบคุม กำกับ ติดตามงานของหน่วยงานภายในสถานศึกษามีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	3.91	0.62	มาก
รวม	3.90	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารทั่วไปตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.54) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการพัฒนาระบบการบริการด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ ต่อครูอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.55) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานธุรการได้อย่างมีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.61) และควบคุม กำกับ ติดตามงานของหน่วยงานภายในสถานศึกษามีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ครุภัณฑ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.68)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไปนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4.7-4.19 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. บังคับจูงใจ	4.04	0.47	มาก
2. บังคับจูงใจ	4.03	0.51	มาก
รวม	4.04	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้าน บังคับจูงใจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ด้าน บังคับจูงใจ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.51) โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.08	0.57	มาก
2. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.06	0.52	มาก
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.59	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.07	0.59	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.05	0.59	มาก
รวม	4.04	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.57) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.59) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.52) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.59) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.59) ตามลำดับโดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ	4.17	0.70	มาก
2. มีอิสระในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.04	0.60	มาก
3. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ	4.04	0.64	มาก
รวม	4.08	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นทันเวลา	4.07	0.60	มาก
2. ความคาดหวังความสำเร็จในงาน จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ	4.05	0.61	มาก
3. ความคาดหวังให้คนอื่นเห็นคุณค่าความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	4.05	0.64	มาก
รวม	4.06	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.52)) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นทันเวลา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ และข้อที่มีระดับแรงจูงใจต่ำที่สุด คือ ความคาดหวังให้คนอื่นเห็นคุณค่าความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหารโรงเรียน	3.97	0.59	มาก
2. การได้รับความยอมรับในความสามรถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.67	มาก
3. การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ	3.90	0.65	มาก
รวม	3.94	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานในหน้าที่รับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.99	0.68	มาก
2. งานในหน้าที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย	4.04	0.67	มาก
3. ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.20	0.65	มาก
รวม	4.07	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานในหน้าที่รับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.98	0.71	มาก
2. การมีความมุ่งมั่นศึกษา เรียนรู้ในงานต่างๆ เพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.12	0.66	มาก
3. ทุกคนมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยทัดเทียมกันตามความสามารถ	4.06	0.62	มาก
รวม	4.05	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นศึกษา เรียนรู้ในงานต่างๆ เพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นโยบายการบริหาร	4.07	0.58	มาก
2. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	4.05	0.70	มาก
3. สภาพการทำงาน	4.01	0.55	มาก
4. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ	4.00	0.57	มาก
5. ความมั่นคงในการทำงาน	4.01	0.60	มาก
รวม	4.03	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยเรียง

ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหาร ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.58) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.70) สภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.55) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.60) และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายการบริหาร

ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายการบริหาร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานไว้ชัดเจน	4.08	0.64	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันจัดทำแบบปฏิบัติการของโรงเรียนโดยทุกคนมีส่วนร่วมกันคิดและวางแผน	4.07	0.67	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิคความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.06	0.63	มาก
รวม	4.07	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิคความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคีเป็นอย่างดี	3.97	0.75	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกันเองช่วยเหลือให้คำปรึกษาหารือ	4.07	0.79	มาก
3. มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปแบบฉันมิตร	4.10	0.74	มาก
รวม	4.05	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยแรงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลากรในองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปแบบฉันมิตร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นในการทำงาน	4.06	0.52	มาก
2. ในที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ช่วยกระตุ้นความต้องการในการทำงาน	4.08	0.66	มาก
3. มีวัสดุอุปกรณ์ และคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้อื่นๆ ในโรงเรียนที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและทันสมัย	3.90	0.72	มาก
รวม	4.01	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ช่วยกระตุ้นความต้องการในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีวัสดุอุปกรณ์ และคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้อื่นๆ ในโรงเรียนที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและทันสมัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ

ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การได้รับเงินเดือนตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยให้ท่านอยากทำงาน	4.03	0.64	มาก
2. การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.97	0.64	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการทางการเงินด้านต่างๆ ให้กับครูในโรงเรียน	4.01	0.61	มาก
รวม	4.00	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับเงินเดือนตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยให้ท่านอยากทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.19 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความมั่นคง ปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่	3.99	0.70	มาก
2. ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.68	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.02	0.63	มาก
รวม	4.01	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้

เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความมั่นคง ปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.70)

สรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครทั้งในภาพรวมและรายด้านคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้คือ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก”

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู				
	การบริหารงานวิชาการ (X1)	การบริหารงานงบประมาณ (X2)	การบริหารงานบุคลากร (X3)	การบริหารทั่วไป (X4)	รวม (X5)
1. ปัจจัยจูงใจ	0.660**	0.609**	0.737**	0.736**	0.773**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y1)	0.510**	0.428**	0.594**	0.591**	0.600**
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Y2)	0.626**	0.607**	0.738**	0.657**	0.740**
การได้รับการยอมรับนับถือ (Y3)	0.698**	0.624**	0.662**	0.707**	0.755**
ความรับผิดชอบ (Y4)	0.434**	0.362**	0.539**	0.441**	0.501**
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Y5)	0.488**	0.524**	0.550**	0.673**	0.634**

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู				
	การบริหารงานวิชาการ (X1)	การบริหารงานงบประมาณ (X2)	การบริหารงานบุคลากร (X3)	การบริหารทั่วไป (X4)	รวม (X5)
2. ปัจจัยค้ำจุน	0.735**	0.628**	0.722**	0.673**	0.772**
นโยบายการบริหารงาน (Y6)	0.660**	0.557**	0.647**	0.563**	0.678**
ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร (Y7)	0.684**	0.650**	0.641**	0.573**	0.710**
สภาพการทำงาน (Y8)	0.545**	0.404**	0.570**	0.601**	0.598**
เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Y9)	0.559**	0.491**	0.560**	0.527**	0.599**
ความมั่นคงในการทำงาน (Y10)	0.655**	0.535**	0.642**	0.595**	0.679**
รวม (Y11)	0.724**	0.641**	0.756**	0.729**	0.801**

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P < 0.01)

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีผลการทดสอบดังต่อไปนี้

1. เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในภาพรวม สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.801$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร ($r = 0.756$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ($r = 0.729$) รองลงมาอีกคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($r = 0.724$) และ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($r = 0.641$) ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. เมื่อพิจารณาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.773$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร ($r = 0.737$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ($r = 0.736$) รองลงมาอีกคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($r = 0.660$) และ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($r = 0.609$) ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. เมื่อพิจารณาแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.772$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($r = 0.735$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคลากร ($r = 0.722$) รองลงมาอีกคือ ด้านการบริหารทั่วไป ($r = 0.673$) และด้านการบริหารงานงบประมาณ ($r = 0.628$) ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01