

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
t	แทน	ค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญ
F	แทน	ค่าเอฟ ที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
MS	แทน	Mean Square
SS	แทน	Sum of Square
df	แทน	องศาอิสระ
A	แทน	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร
A1	แทน	การใช้พลังอำนาจการให้รางวัล
A2	แทน	การใช้พลังอำนาจบังคับลงโทษ
A3	แทน	การใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย
A4	แทน	การใช้พลังอำนาจบารมี
A5	แทน	การใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ
A6	แทน	การใช้พลังอำนาจข่าวสาร
A7	แทน	การใช้พลังอำนาจพึ่งพา

B	แทน	แรงจูงใจของครู (ปัจจัยกระตุ้น)
B1	แทน	แรงจูงใจของครู ด้านความสำเร็จของงาน
B2	แทน	แรงจูงใจของครู ด้านการยอมรับนับถือ
B3	แทน	แรงจูงใจของครู ด้านลักษณะของงาน
B4	แทน	แรงจูงใจของครู ด้านความรับผิดชอบ
B5	แทน	แรงจูงใจของครู ด้านความก้าวหน้า
S	แทน	แรงจูงใจของครู (ปัจจัยค้ำจุน)
S1	แทน	แรงจูงใจของครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา
S2	แทน	แรงจูงใจของครู ด้านสภาพแวดล้อมของงาน
S3	แทน	แรงจูงใจของครู ด้านนโยบายการบริหารงาน
S4	แทน	แรงจูงใจของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
S5	แทน	แรงจูงใจของครู ด้านรายได้
C	แทน	แรงจูงใจของครู
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนายหรืออำนาจการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
S.E.set	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Y}	แทน	แรงจูงใจของครู เมื่อทำนายในรูปของคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	แรงจูงใจในของครู เมื่อในรูปคะแนนของมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 6 ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
1. ข้าราชการ	178	68.46
2. พนักงานราชการ	82	31.54
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด 260 คน ซึ่งจำแนกตามสถานภาพ ดังนี้ เป็นข้าราชการจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 68.46 และเป็นพนักงานราชการ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.54

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านมีผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 7 – 14

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พลังอำนาจการให้รางวัล	3.73	0.72	มาก
พลังอำนาจบังคับลงโทษ	3.67	0.67	มาก
พลังอำนาจตามกฎหมาย	3.80	0.74	มาก
พลังอำนาจบารมี	3.76	0.73	มาก
พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.79	0.71	มาก
พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล	3.70	0.89	มาก
พลังอำนาจพึ่งพา	3.84	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม	3.76	0.67	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่ามีการใช้พลังอำนาจในระดับมากทุกด้าน โดยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารด้านพลังอำนาจพึ่งพามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา คือ ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.80$) ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.79$) และด้านพลังอำนาจการบังคับลงโทษมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	พิจารณาความคิดความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.78	0.81	มาก
2.	ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม	3.80	0.79	มาก
3.	มอบหมายงานให้บุคลากรตามความถนัด	3.47	0.95	มาก
4.	สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.78	0.80	มาก
5.	มีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัย กรณีที่ทำงานผิดพลาด	3.85	0.79	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.73	0.72	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าการใช้พลังอำนาจให้รางวัลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการใช้พลังอำนาจในระดับมากทุกข้อ โดยมีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัย กรณีที่ทำงานผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ยกข้อชมเชย หรือให้รางวัลในการทำดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.80$) และมอบหมายงานให้บุคลากรตามความถนัด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา ด้านพลังอำนาจการบังคับลงโทษ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	กำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด	3.77	0.80	มาก
2.	ควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้ทันเวลา	3.80	0.99	มาก
3.	ให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อไม่มาหรือปฏิบัติงานไม่สำเร็จ	3.75	0.80	มาก
4.	ว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อหน้าที่	3.68	0.85	มาก
5.	พิจารณาโทษครูที่กระทำความผิดระเบียบ และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม	3.37	0.98	มาก
เฉลี่ยรวม		3.67	0.67	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าการใช้พลังอำนาจการบังคับลงโทษของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการใช้พลังอำนาจในระดับมากทุกข้อ โดยควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้ทันเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ กำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.77$) และพิจารณาโทษครูที่กระทำความผิดระเบียบ และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.37$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังงานของผู้บริหาร โรงเรียนโสศศึกษา
ด้านพลังงานตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	สั่งงานตามขั้นตอน ตามสายบังคับบัญชา	3.71	0.97	มาก
2.	มอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่	3.82	0.96	มาก
3.	ออกคำสั่ง ระเบียบ และข้อปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมาย	3.92	0.99	มาก
4.	กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด	3.79	0.77	มาก
5.	พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและ กฎเกณฑ์ที่วางไว้	3.78	0.79	มาก
เฉลี่ยรวม		3.80	0.74	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าการใช้พลังงานตามกฎหมายของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการใช้พลังงานในระดับมากทุกข้อ โดยออกคำสั่ง ระเบียบ และข้อปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ มอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.82$) และสั่งงานตามขั้นตอน ตามสายบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังงานของผู้บริหาร โรงเรียนโสศศึกษา
ด้านพลังงานขบารมี โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู	3.75	0.89	มาก
2.	วางตนได้เหมาะสมและมีความประพฤติดีงาม	3.77	0.79	มาก
3.	ให้ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ต่อครู	3.52	0.99	มาก
4.	สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็ม ศักยภาพ	3.77	0.90	มาก
5.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ	4.00	0.98	มาก
เฉลี่ยรวม		3.76	0.73	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าการใช้พลังงานขบารมีของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการใช้พลังงานในระดับมากทุกข้อ โดย ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นปฏิบัติ

หน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครู
อุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และวางตนได้เหมาะสมและมีความประพฤติดีงาม
($\bar{X} = 3.77$) และให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโตศึกษา
ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.82	0.97	มาก
2.	มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.81	0.76	มาก
3.	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.78	มาก
4.	ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการพัฒนางานต่างๆ	3.78	0.80	มาก
5.	มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	0.84	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.79	0.71	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการใช้พลังอำนาจในระดับมากทุกข้อ โดย ให้คำแนะนำ
เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ มี
ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.81$) และมีความสามารถใน
การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา
ด้านพลังอำนาจข่าวสาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ครูอยู่เสมอ	3.79	0.96	มาก
2.	ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจชัดเจน	3.68	0.98	มาก
3.	มีความสามารถในการสื่อสารให้ความเข้าใจ	3.72	0.97	มาก
4.	ให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.79	0.95	มาก
5.	มีการกระจายข่าวให้ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องทราบ โดยเร็ว	3.53	0.99	มาก
เฉลี่ยรวม		3.70	0.89	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าการใช้พลังอำนาจข่าวสารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการใช้พลังอำนาจในระดับมากทุกข้อ โดยให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ครูอยู่เสมอ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ มีความสามารถในการสื่อสารให้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.72$) และมีการกระจายข่าวให้ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องทราบโดยเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา ด้านพลังอำนาจพึงพา โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในระดับเดียวกัน	3.91	0.98	มาก
2.	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในระดับต่ำกว่า	3.83	0.99	มาก
3.	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในระดับเหนือกว่า	3.92	0.97	มาก
4.	มีความสามารถในการระดมทรัพยากรภายนอกมาสนับสนุนสถานศึกษา	3.76	0.79	มาก
5.	ได้รับการยกย่องและชื่นชมจากชุมชนอยู่เสมอ	3.80	0.80	มาก
เฉลี่ยรวม		3.84	0.74	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าการใช้พลังอำนาจพึงพาของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการใช้พลังอำนาจในระดับมากทุกข้อ โดย มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในระดับเหนือกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 3.91$) และมีความสามารถในการระดมทรัพยากรภายนอกมาสนับสนุนสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.76$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน มีผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 15 – 27

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา โดยรวมและรายปัจจัย

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ปัจจัยกระตุ้น	3.76	0.90	สูง	
ปัจจัยค้ำจุน	3.73	0.90	สูง	
เฉลี่ยรวมทั้งหมด		3.75	0.90	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่าแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกรายปัจจัยพบว่าแรงงใจของครูอยู่ในระดับสูงทั้งสองปัจจัย เมื่อพิจารณา รายปัจจัยพบว่าปัจจัยกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$) เช่นกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ปัจจัยกระตุ้น โดยรวมและรายด้าน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ความรับผิดชอบ	3.83	0.91	สูง
2.	ความสำเร็จของงาน	3.80	0.95	สูง
3.	ลักษณะของงาน	3.78	0.92	สูง
4.	การยอมรับนับถือ	3.71	0.87	สูง
5.	ความก้าวหน้า	3.69	0.86	สูง
เฉลี่ยรวม		3.76	0.90	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่าแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ปัจจัยกระตุ้น โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าแรงงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.80$) และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานได้รับความสำเร็จ	3.69	0.89	สูง
2.	ผู้บริหารและท่านร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.68	0.99	สูง
3.	ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่	3.91	0.96	สูง
4.	ท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้วนำผลมาพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.80	0.97	สูง
5.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.92	0.95	สูง
เฉลี่ยรวม		3.80	0.95	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่าแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.91$) และผู้บริหารและท่านร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารยอมรับความสามารถและผลสำเร็จของท่าน	3.76	0.80	สูง
2.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.62	0.97	สูง
3.	เพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน	3.67	0.86	สูง
4.	ท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน	3.69	0.89	สูง
5.	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน	3.80	0.84	สูง
เฉลี่ยรวม		3.71	0.87	สูง

จากตารางที่ 18 พบว่าแรงจูงใจของครู โรงเรียน โสตศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับความสามารถและผลสำเร็จของท่าน ($\bar{X} = 3.76$) และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.62$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของครู โรงเรียน โสตศึกษา ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	3.77	0.96	สูง
2.	ผู้บริหารกำหนดคุณภาพของงานก่อนการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติ	3.72	0.95	สูง
3.	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการทำงานตามลักษณะของความยากง่ายในการปฏิบัติงาน	3.75	0.97	สูง
4.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.77	0.80	สูง
5.	งานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านวิชาการ	3.91	0.90	สูง
เฉลี่ยรวม		3.78	0.92	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่าแรงจูงใจของครู โรงเรียน โสตศึกษา ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยงานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน ($\bar{X} = 3.77$) และผู้บริหารกำหนดคุณภาพของงานก่อนการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านความ
รับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติที่ได้รับในปัจจุบัน	3.75	0.80	สูง
2.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.94	0.97	สูง
3.	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวันดูแล นักเรียน และการดูแลนักเรียนหอพัก	3.91	0.95	สูง
4.	ท่านต้องรับผิดชอบงานพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน อย่างเหมาะสม	3.77	0.90	สูง
5.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในขณะนี้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่	3.70	0.87	สูง
6.	ท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวมเสมอ	3.90	0.94	สูง
เฉลี่ยรวม		3.83	0.91	สูง

จากตารางที่ 20 พบว่าแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงงใจของครูอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ โดยท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวันดูแลนักเรียน และการดูแลนักเรียนหอพัก ($\bar{X} = 3.91$) และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในขณะนี้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.53	0.93	สูง
2.	ท่านได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้เพื่อก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.55	0.97	สูง
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.80	0.81	สูง
4.	โรงเรียนได้กำหนดผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	3.80	0.80	สูง
5.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ	3.77	0.80	สูง
เฉลี่ยรวม		3.69	0.86	สูง

จากตารางที่ 21 พบว่าแรงงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และโรงเรียนได้กำหนดผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.77$) และท่านมีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การปกครองบังคับบัญชา	3.75	0.91	สูง
2.	สภาพแวดล้อมของงาน	3.65	0.96	สูง
3.	นโยบายการบริหารงาน	3.75	0.87	สูง
4.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบังคับบัญชา	3.70	0.89	สูง
5.	รายได้	3.77	0.88	สูง
เฉลี่ยรวม		3.73	0.90	สูง

จากตารางที่ 22 พบว่าแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าแรงงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านรายได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.75$) และด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชายึดถือระเบียบกฎเกณฑ์คำสั่ง ในการปกครองบังคับบัญชาโดยมีความยุติธรรมและยืดหยุ่นตามความเหมาะสม	3.75	0.80	สูง
2.	ผู้บริหารมีการวินิจฉัยสั่งการที่เหมาะสม	3.63	0.96	สูง
3.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.90	0.84	สูง
4.	ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่องานที่ได้มอบหมายให้บุคลากร	3.61	1.02	สูง
5.	ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนด้วยความพึงพอใจ	3.87	0.92	สูง
เฉลี่ยรวม		3.75	0.91	สูง

จากตารางที่ 23 พบว่าแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนด้วยความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.87$) และผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่องานที่ได้มอบหมายให้บุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมของงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	บรรยากาศในโรงเรียนมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากร เต็มใจมาทำงาน	3.64	1.02	สูง
2.	การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียน เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.70	0.97	สูง
3.	ผู้บริหารจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ทำงานอย่างเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอ	3.58	0.94	สูง
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี แก่ครูทุกคน	3.64	1.02	สูง
5.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมนักเรียน	3.71	0.86	สูง
เฉลี่ยรวม		3.65	0.96	สูง

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดย ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา คือ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$) และผู้บริหารจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน และได้แจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน	3.67	0.88	สูง
2.	โรงเรียนมีคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.72	0.82	สูง
3.	ผู้บริหารใช้วิธีการมอบหมายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.67	0.90	สูง
4.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับคนและงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.75	0.80	สูง
5.	ท่านตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	3.92	0.95	สูง
เฉลี่ยรวม		3.75	0.87	สูง

จากตารางที่ 25 พบว่าแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดย ท่านตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับคนและงานอย่างเท่าเทียมกัน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน และได้แจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน ($\bar{X} = 3.75$) และผู้บริหารใช้วิธีการมอบหมายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความสามัคคีกัน	3.80	0.80	สูง
2.	ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือและทำงานประสานกันดี	3.60	0.98	สูง
3.	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ	3.77	0.81	สูง
4.	จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกันระหว่างครูภายในโรงเรียน	3.59	1.00	สูง
5.	ผู้บริหารไว้วางใจ เชื่อถือ และให้เกียรติบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค	3.72	0.88	สูง
เฉลี่ยรวม		3.70	0.89	สูง

จากตารางที่ 26 พบว่าแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความสามัคคีกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.77$) และจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกันระหว่างครูภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านรายได้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การพิจารณาความดีความชอบตัดสินใจโดยใช้ผลการปฏิบัติงานมากกว่าระบบคิว	3.82	0.79	สูง
2.	เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระเบียบและมีความเป็นธรรมต่อทุกคน	3.81	0.80	สูง
3.	เมื่อท่านทำงานพิเศษหรือทำงานนอกเวลาราชการ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.78	0.84	สูง
4.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน	3.63	0.97	สูง
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ (การทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ)	3.79	0.98	สูง
เฉลี่ยรวม		3.77	0.88	สูง

จากตารางที่ 27 พบว่าแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยการพิจารณาความดีความชอบตัดสินใจโดยใช้ผลการปฏิบัติงานมากกว่าระบบคิว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระเบียบและมีความเป็นธรรมต่อทุกคน ($\bar{X} = 3.81$) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.63$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยการหาค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหา t - test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตามสถานภาพ (เมื่อ $n = 260$ โดยให้ $n_{ข้าราชการ} = 178$ และ $n_{พนักงานราชการ} = 82$)

แรงงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา	สถานภาพ				t	Sig.
	ข้าราชการ		พนักงานราชการ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยกระตุ้น						
1. ความสำเร็จของงาน	3.81	0.75	3.77	0.87	0.38	0.73
2. การยอมรับนับถือ	3.72	0.70	3.69	0.79	0.27	0.79
3. ลักษณะของงาน	3.80	0.75	3.75	0.86	0.46	0.65
4. ความรับผิดชอบ	3.82	0.71	3.83	0.84	-0.09	0.93
5. ความก้าวหน้า	3.73	0.67	3.61	0.79	1.20	0.23
เฉลี่ยรวม	3.78	0.72	3.73	0.83	0.47	0.64
ปัจจัยก้าจน						
1. การปกครองบังคับบัญชา	3.79	0.68	3.70	0.76	1.44	0.15
2. สภาพแวดล้อมของงาน	3.66	0.77	3.64	0.87	0.23	0.82
3. นโยบายและการบริหารงาน	3.77	0.67	3.69	0.74	0.87	0.38
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.70	0.71	3.68	0.74	0.26	0.79
5. รายได้	3.83	0.68	3.63	0.78	1.93	0.04*
เฉลี่ยรวม	3.75	0.70	3.66	0.78	1.02	0.31
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.76	0.71	3.70	0.81	0.76	0.45

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงงใจของครู โดยรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านรายได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่เป็นข้าราชการมีระดับแรงงใจของครู ด้านรายได้ สูงกว่า ครูที่เป็นพนักงานราชการ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจกับแรงจูงใจ ด้วยการนำเสนอผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกัน (Inter Correlation) ของการใช้พลังอำนาจกับแรงจูงใจ มีผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	A	A ₁	A ₂	A ₃	A ₄	A ₅	A ₆	A ₇	B	S	C
A	1.00	.902**	.936**	.937**	.922**	.913**	.794**	.932**	.925**	.956**	.962**
A ₁		1.00	.902**	.808**	.805**	.966**	.516**	.776**	.816**	.911**	.882**
A ₂			1.00	.853**	.821**	.912**	.648**	.828**	.840**	.906**	.892**
A ₃				1.00	.849**	.816**	.740**	.867**	.864**	.889**	.896**
A ₄					1.00	.808**	.718**	.838**	.907**	.860**	.904**
A ₅						1.00	.533**	.802**	.828**	.909**	.887**
A ₆							1.00	.776**	.734**	.710**	.739**
A ₇								1.00	.870**	.887**	.898**
B									1.00	.914**	.979**
S										1.00	.997**
C											1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.962 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจปัจจัยกระตุ้นของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.925 และการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

กับแรงจูงใจปัจจัยค่าเงินของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.956 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครู 7 ด้าน นั่นคือ

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.882

2. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านการบังคับลงโทษมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.892

3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านตามกฎหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.896

4. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านบารมี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.904

5. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.887

6. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.739

7. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านพึงพามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.898

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานโดยใช้การทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 30 - 32

1. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Sig.
A ₄	.904	.817	.01
A ₄ A ₅	.942	.888	.01
A ₄ A ₅ A ₇	.957	.916	.01
A ₄ A ₅ A ₇ A ₆	.960	.922	.01
A ₄ A ₅ A ₇ A ₆ A ₁	.963	.927	.01
A ₄ A ₅ A ₇ A ₆ A ₁ A ₃	.964	.929	.01

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดในการพยากรณ์แรงจูงใจของครู คือ พลังอำนาจบารมี (A₄) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.904 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ รองลงมา คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (A₅) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อรวมกับพลังอำนาจบารมี (A₄) เท่ากับ 0.942 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์รองลงมา คือ พลังอำนาจพึงพา (A₇) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อรวมกับพลังอำนาจบารมี (A₄) และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (A₅) เท่ากับ 0.957 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์รองลงมา คือ พลังอำนาจข่าวสาร (A₆) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อรวมกับพลังอำนาจบารมี (A₄) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (A₅) และพลังอำนาจพึงพา (A₇) เท่ากับ 0.960 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์รองลงมา คือ พลังอำนาจการให้รางวัล (A₁) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อรวมกับพลังอำนาจบารมี (A₄) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (A₅) พลังอำนาจพึงพา (A₇) และพลังอำนาจข่าวสาร (A₆) เท่ากับ 0.963 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้พลังงานของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ตัวสุดท้าย คือ พลังอำนาจตามกฎหมาย (A_3) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อรวมกับพลังอำนาจบารมี (A_4) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (A_5) พลังอำนาจพึ่งพา (A_7) พลังอำนาจข่าวสาร (A_6) และพลังอำนาจการให้รางวัล เท่ากับ 0.964 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การใช้พลังงานของผู้บริหารกับแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา จากปัจจัยที่มีอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (b) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้น จึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F – test

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของการใช้พลังงานของผู้บริหารกับแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การถดถอย	108.412	6	18.069	554.388	.000**
ความคลาดเคลื่อน	8.246	253	.033		
รวม	116.658	259			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ พบว่า มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 554.388$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ การใช้พลังงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบารมี พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร และพลังอำนาจพึ่งพา มีความเหมาะสมสามารถนำไปสู่สมการพยากรณ์ได้ ส่วนพลังอำนาจบังคับลงโทษ ถูกคัดออกจากสมการ

3. การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณของแรงงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	Sig.
A ₄ (พลังอำนาจบารมี)	.223	.034	.244	6.507	.000**
A ₅ (พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ)	.129	.065	.137	1.992	.047*
A ₇ (พลังอำนาจพึงพา)	.177	.038	.195	4.709	.000**
A ₆ (พลังอำนาจข่าวสาร)	.094	.023	.125	4.138	.000**
A ₁ (พลังอำนาจการให้รางวัล)	.221	.062	.236	3.549	.000**
A ₃ (พลังอำนาจตามกฎหมาย)	.113	.037	.125	3.061	.002**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอนเข้าสู่สมการทีละตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครูร้อยละ 96.40 ($R = 0.964$) และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูได้ร้อยละ 92.90 ($R^2 = 0.929$) ซึ่งพลังอำนาจบารมี (A₄) พลังอำนาจพึงพา (A₇) พลังอำนาจข่าวสาร (A₆) พลังอำนาจการให้รางวัล (A₁) และ พลังอำนาจตามกฎหมาย (A₃) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (A₅) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เพื่อพิจารณาจัดความสำคัญให้แก่ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ พลังอำนาจบารมี (A₄) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (A₅) พลังอำนาจพึงพา (A₇) พลังอำนาจข่าวสาร (A₆) พลังอำนาจการให้รางวัล (A₁) และ พลังอำนาจตามกฎหมาย (A₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.244 0.137 0.195 0.125 0.236 และ 0.125 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรพลังอำนาจการบังคับลงโทษ (A₂) ถูกตัดออกจากสมการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าสถิติต่างๆ นั้น พบว่าพลังอำนาจบารมี (A₄) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (A₅) พลังอำนาจพึงพา (A₇) พลังอำนาจข่าวสาร (A₆) พลังอำนาจการให้รางวัล (A₁) และพลังอำนาจตามกฎหมาย (A₃) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ 92.90 เปอร์เซ็นต์ แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษา

ครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

