

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์	
<b>ผู้วิจัย</b>	ทนงชัย ลาภรัตนวิทยา	<b>ปริญญา</b> ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รศ. ดร. สุวกิจ ศรีปีดดา	ประธานกรรมการ
	ผศ. ไพบุลย์ ยอดยิ่ง	กรรมการ
	ผศ. ไพศาล เอกะกุล	กรรมการ
	สถาบันราชภัฏมหาสารคาม 2544	



**บทคัดย่อ**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
Rajabhat Mahasarakham University

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ การใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนประถมศึกษา ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ใน 20 ด้าน คือ การชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย การได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับรู้ผลงานของตน การเข้าใจเป้าหมายของงาน การเข้าใจ ศักยภาพของตนเอง การให้รางวัล การให้คำชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การให้สภาพและบรรยากาศ การทำงานที่ดี การลงโทษ การจัดสวัสดิการที่ดี การให้ความเป็นธรรม การร่วมทำงาน การยึด นโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก การยึดหยุ่นตามความเหมาะสม การเอาใจใส่ดูแล และความมั่นคง ในหน้าที่การงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 84 คน และครู อาจารย์ จำนวน 362 คน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 47 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับวิธีการจูงใจอื่น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58-0.82 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Duncan

### ผลการวิจัย พบว่า

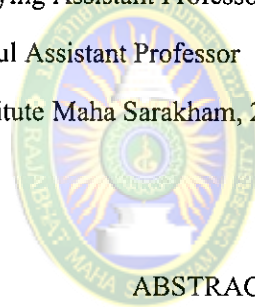
1. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม มีการใช้วิธีการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการใช้วิธีการจูงใจในระดับมาก 13 ด้าน คือ การชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย การได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเข้าใจเป้าหมายของงาน การเข้าใจศักยภาพของตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความเป็นธรรม การร่วมทำงาน การยึดนโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก การยึดหยุ่นตามความเหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงานตามลำดับ มีการใช้วิธีการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ การได้รับรู้ผลงานของตน การให้รางวัล การให้คำชมเชย การให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดี การลงโทษ การจัดสวัสดิการที่ดี และการเอาใจใส่ดูแล ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้วิธีการจูงใจอื่นจากแบบสอบถามปลายเปิด เรียงลำดับค่าความถี่ได้ดังนี้ ให้ใช้คุณธรรมในการจูงใจเพื่อปฏิบัติงาน ทำตัวเป็นแบบอย่างสร้างความประทับใจ มีใจกว้างเสียสละและมีความอ่อนปรน ให้กำลังใจด้วยการยกย่องชมเชย แสดงความจริงใจให้เกียรติผู้ร่วมงาน สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและศึกษาดูงาน เอาใจใส่ดูแลและปรึกษาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกันเองและเป็นรูปธรรม แบ่งงานและกระจายงานให้รับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ เพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ประชุมชี้แจงข่าวสารและงานให้แก่บุคลากร พบปะสังสรรค์ตามเทศกาลอย่างเหมาะสม ใช้วิสัยทัศน์ในการบริหาร ไม่ใช้อำนาจต่อผู้ร่วมงาน สอนงานให้บุคลากร ยอมรับความบกพร่องและนำไปปรับปรุง และการยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวม มีการใช้วิธีการจูงใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้วิธีการจูงใจด้าน การยอมรับนับถือ การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย และการเอาใจใส่ดูแลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีการใช้วิธีการจูงใจมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนอีก 17 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับรู้ผลงานของตน การเข้าใจเป้าหมายของงาน การเข้าใจศักยภาพของตนเอง การให้รางวัล การให้คำชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดี การลงโทษ การจัดสวัสดิการที่ดี การให้ความเป็นธรรม การร่วมทำงาน การยึดนโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก การยึดหยุ่นตามความเหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

**TITLE** Motivation methods used by the administrators to motivate primary schoolteachers under the office of Kalasin Provincial Primary Education to perform their work.

**AUTHOR** Tanongchai Lapratana-witaya **DEGREE** M.Ed. (Educational Administration)

**ADVISORS** Suwakit Sripathar Ed.D Associate Professor Chairman  
 Paiboon Yodying Assistant Professor Committee  
 Paisan Akakul Assistant Professor Committee  
 Rajabhat Institute Maha Sarakham, 2001



ABSTRACT

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**Rajabhat Mahasarakham University**

The purposes of this research were to study and compare motivation methods used by administrators to motivate their teachers in primary schools of different sizes under the Office of Kalasin Provincial Primary Education in the following aspects: accomplishment, recognition, responsibility, interesting and challenging activity, professional advancement, knowledge of work results, meaningfulness, self-potential, rewards, commendations, promotion, environment and climate of activity, punishment, fringe benefits, fair treatment, participation, policy – based working, flexibility, welfare arrangement and job security.

The samples were 84 administrators and 362 teachers under Kalasin Provincial Primary Education. They were chosen through stratified random sampling. The research instrument was a researcher-constructed rating scale questionnaire of comprising 47 items on 20 motivation methods, open-ended questionnaire on other motivation methods. The correlation coefficient for reliability of this questionnaire was 0.79. The statistic used was frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, One-Way Analysis of Variance and Duncan's new multiple range test.

The results of the research are as follows:

1. As a whole, the administrators used motivation methods for the teachers at the moderate level. When each aspect was taken into consideration, it was found that 13 motivation methods were at the high level. They were accomplishment, recognition, responsibility, interesting and challenging activity, professional advancement, meaningfulness, self-potential, promotion, fair treatment, participation, policy –based working, flexibility, and job security and 7 motivation methods were at the moderate level. They were knowledge of work results, rewards, commendations, environmental facilities, punishment, fringe benefits, and welfare arrangement. Other motivation methods from open-ended questionnaire were : using virtues, being a model, being broad-minded and flexible, praising, being sincere, being respectful, supporting personnel development in technology and study tours, paying attention to problem solving, giving suitable work assignments, increasing salary and fringe benefits, staff briefing, having social gatherings, having visions, avoiding intimidation, instructing, accepting and correcting mistakes and aiming at the common benefit.

2. In comparison, in schools of different sizes the administrators did not use different motivation methods. When each aspect is considered, it is found that the administrators in small and medium size schools performed the activities greater than the administrators in large ones. When each side was taken into consideration, it was found that the administrators of large school were significant difference at .05 level in 3 aspects: recognition, interesting and interesting challenging activity and welfare arrangement. In which 17 aspects: achievement, responsibility, professional advancement, knowledge of work results, meaningfulness, self-potential, rewards, commendation, promotion, environment and climate of activity, punishment, fringe benefits, fair treatment, participation, policy –based working, flexibility, job security were no significant.