

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย
ได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล Rajabhat Mahasarakham University

การกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจ
ถูกต้องตรงกัน ในการจัดกระทำและแปลความหมายของข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้
ไว้ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
F	แทน	ค่า F - test
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 446 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 444 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.55 เป็นผู้บริหาร โรงเรียนทั้งหมด 84 ฉบับ และครู อาจารย์ จำนวน 360 ฉบับ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน 444 ฉบับ พบว่า มีความสมบูรณ์ถูกต้อง 427 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.74 ให้คะแนนตามเกณฑ์
2. วิเคราะห์ข้อมูลการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละวิธี ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS 7.5 for Windows ดังนี้
 - 2.1 คำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลตามการใช้แต่ละวิธีการจูงใจ ของผู้บริหาร โรงเรียนและครู อาจารย์ 20 ด้าน โดยแยกเป็น 47 รายการ และภาพรวม แปลความหมายตามเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2532 : 111)
 - 2.2 เปรียบเทียบการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยทดสอบสมมติฐาน F-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Duncan
 - 2.3 การใช้วิธีการจูงใจอื่นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอในคำถามแบบ ปลายเปิด โดยจัดกลุ่มจำแนกความถี่และค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 427 คน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าร้อยละ จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งและ
ขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง ผู้ตอบ แบบสอบถาม	ขนาดโรงเรียน						รวม	
	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ผู้บริหาร	21	27.6	34	44.7	21	27.6	76	100
ครู อาจารย์	159	45.3	138	39.3	54	15.4	351	100
รวม	180	42.2	172	40.3	83	17.6	427	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 427 คนเป็นผู้บริหาร
โรงเรียน 76 คน และครู อาจารย์ 351 คน เมื่อพิจารณาจากขนาดโรงเรียนส่วนมากเป็นผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดกลาง 34 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 และครู อาจารย์โรงเรียนขนาดใหญ่ 159 คน
คิดเป็นร้อยละ 42.2 ส่วนน้อยเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6
และครู อาจารย์โรงเรียนขนาดเล็ก 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ใน
การปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
ดังแสดงในตารางที่ 3 ถึง ตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์
ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีการงูใจ	ขนาดใหญ่			ขนาดกลาง			ขนาดเล็ก		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้
	1. การชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน 1.1 ผู้บริหารกล่าวแสดงความ ยินดีขณะที่ทราบผลสำเร็จ ของงาน	4.27	0.55	มาก	3.90	0.85	มาก	3.97	0.82
	4.35	0.56	มาก	3.97	0.94	มาก	4.04	0.89	มาก

วิธีการวิจัย	ผู้บริหารโรงเรียน			ครู อาจารย์			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้
1.2 ผู้บริหารแสดงความยินดีด้วย ท่าทางต่อผลสำเร็จของครู อาจารย์	4.18	0.81	มาก	3.84	0.91	มาก	3.90	0.90	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.22	0.56	มาก	3.81	0.83	มาก	3.88	0.80	มาก
2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นในการเข้าร่วม ประชุม	4.54	0.59	มากที่สุด	4.16	0.90	มาก	4.23	0.87	มาก
2.2 ผู้บริหารให้โอกาสแสดง ความคิดเห็นเป็นการส่วนตัว	4.08	0.78	มาก	3.64	1.01	มาก	3.72	0.99	มาก
2.3 ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะไป ปรับปรุงการทำงาน	4.04	0.74	มาก	3.61	1.03	มาก	3.69	1.00	มาก
3. การได้รับผิดชอบในการปฏิบัติ งาน	4.10	0.66	มาก	3.86	0.85	มาก	3.91	0.82	มาก
3.1 ผู้บริหารให้ครู อาจารย์ทำงาน ตามคำสั่งมอบอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน โดยมีการควบคุมบังคับบัญชา น้อยที่สุด	4.10	0.66	มาก	3.86	0.85	มาก	3.91	0.82	มาก
4. การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและ ท้าทาย	4.21	0.49	มาก	3.81	0.82	มาก	3.88	0.79	มาก
4.1 ผู้บริหารแบ่งงานให้ครู อาจารย์ตามความเหมาะสม	4.24	0.56	มาก	3.89	0.88	มาก	3.95	0.84	มาก
4.2 ผู้บริหารมอบหมายงานที่ครู อาจารย์เสนอริเริ่มตามความ สามารถ	4.18	0.58	มาก	3.74	0.89	มาก	3.82	0.86	มาก
5. การได้รับความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	3.89	0.58	มาก	3.62	0.82	มาก	3.68	0.79	มาก
5.1 ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ครู อาจารย์ทราบถึงโครงการอบรม สัมมนา	4.24	0.54	มาก	4.04	0.88	มาก	4.07	0.83	มาก
5.2 ผู้บริหารจัดให้ครู อาจารย์ไป ทัศนศึกษา ดูงานนอกสถานที่	3.34	0.98	ปาน กลาง	3.02	1.17	ปาน กลาง	3.08	1.14	ปาน กลาง

วิธีการวิจัย	ผู้บริหารโรงเรียน			ครู อาจารย์			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้
5.3ผู้บริหารส่งครู อาจารย์เข้ารับ การอบรมสัมมนาตามความ เหมาะสม	4.11	0.64	มาก	3.79	0.88	มาก	3.85	0.86	มาก
6. การได้รับรู้ผลงานของตน	3.74	0.51	มาก	3.44	0.84	ปาน	3.50	0.80	ปาน
6.1ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์และผล การประเมินในการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์	3.83	0.62	มาก	3.56	0.91	มาก	3.61	0.87	มาก
6.2ผู้บริหารนิเทศ ติดตามผลให้ ความช่วยเหลือเสมอเสมอ	3.66	0.66	มาก	3.33	0.96	ปาน	3.39	0.92	ปาน
7. การเข้าใจเป้าหมายของงาน	3.91	0.51	มาก	3.62	0.84	มาก	3.67	0.80	มาก
7.1ผู้บริหารปฐมนิเทศครู อาจารย์ในการเข้าทำงาน	3.86	0.67	มาก	3.51	0.95	มาก	3.57	0.91	มาก
7.2ผู้บริหารประชุมสัมมนาแนว คิดในการปฏิบัติงานต่อครู อาจารย์	3.89	0.62	มาก	3.63	0.91	มาก	3.68	0.87	มาก
7.3ผู้บริหารให้ศึกษาค้นคว้าราย ละเอียดเกี่ยวกับแผนปฏิบัติงาน ก่อนดำเนินการ	3.97	0.63	มาก	3.73	0.94	มาก	3.77	0.90	มาก
8. การเข้าใจศักยภาพของตนเอง	3.91	0.65	มาก	3.47	0.83	ปาน	3.55	0.82	มาก
8.1ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ แสดงศักยภาพที่มีอยู่	4.26	0.62	มาก	3.81	0.85	มาก	3.89	0.83	มาก
8.2ผู้บริหารจัดทำทะเบียนทักษะ และความสามารถของครู อาจารย์ในหน่วยงาน	3.54	0.91	มาก	3.13	1.03	ปาน	3.20	1.02	ปาน
9. การให้รางวัล	3.62	0.65	มาก	2.97	1.05	ปาน	3.08	1.02	ปาน
9.1ผู้บริหารมอบรางวัลแก่ครู อาจารย์ผู้มีผลงาน	3.42	0.79	ปาน	2.93	1.14	ปาน	3.02	1.10	ปาน
9.2ผู้บริหารให้เงินเดือนขึ้นแก่ครู อาจารย์เป็นการปูนบำเหน็จตาม ความสามารถ	3.82	0.74	มาก	2.99	1.14	ปาน	3.14	1.12	ปาน

วิธีการวิจัย	ผู้บริหารโรงเรียน			ครู อาจารย์			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้
10. การให้คำชมเชย	3.89	0.65	มาก	2.97	1.05	ปานกลาง	3.08	1.02	ปานกลาง
10.1 ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูอาจารย์ด้วยวาจาทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.22	0.58	มาก	3.57	0.95	มาก	3.69	0.93	มาก
10.2 ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูอาจารย์ด้วยลายลักษณ์อักษร	3.57	0.87	มาก	3.02	1.06	ปานกลาง	3.11	1.04	ปานกลาง
11. การเลื่อนตำแหน่ง	4.01	0.62	มาก	3.55	0.88	มาก	3.63	0.86	มาก
11.1 ผู้บริหารให้ครู อาจารย์ได้ขึ้นเป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม	4.01	0.68	มาก	3.49	0.91	ปานกลาง	3.58	0.89	มาก
11.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งในและนอกหน่วยงาน	4.01	0.68	มาก	3.61	0.98	มาก	3.68	0.95	มาก
12. การให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดี	3.80	0.63	มาก	3.33	0.92	ปานกลาง	3.41	0.89	มาก
12.1 ผู้บริหารจัดโต๊ะเก้าอี้ทำงานที่ดีแก่ครู อาจารย์	3.69	0.73	มาก	3.27	0.97	ปานกลาง	3.34	0.94	ปานกลาง
12.2 ผู้บริหารจัดตั้งบริการอำนวยความสะดวกให้ครู อาจารย์	3.76	0.71	มาก	3.34	1.01	ปานกลาง	3.42	0.98	ปานกลาง
12.3 ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานของครูอาจารย์ให้น่าอยู่	3.93	0.73	มาก	3.38	1.01	ปานกลาง	3.48	0.99	ปานกลาง
13. การลงโทษ	3.71	0.67	มาก	3.45	0.89	ปานกลาง	3.50	0.86	ปานกลาง
13.1 ผู้บริหารส่งเสริมวินัยโดยทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูอาจารย์เห็น	4.01	0.82	มาก	3.61	1.01	ปานกลาง	3.68	0.99	มาก
13.2 ผู้บริหารดำเนินการทางวินัยต่อครู อาจารย์โดยเคร่งครัด	3.41	0.77	ปานกลาง	3.28	0.97	ปานกลาง	3.31	0.94	ปานกลาง
14. การจัดสวัสดิการที่ดี	2.95	0.83	ปานกลาง	2.83	0.96	ปานกลาง	2.85	0.94	ปานกลาง
14.1 ผู้บริหารสนับสนุนกองทุนกู้ยืม	3.50	0.92	ปานกลาง	3.24	1.13	ปานกลาง	3.28	1.10	ปานกลาง
14.2 ผู้บริหารจัดกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์	2.49	1.14	น้อย	2.42	1.13	น้อย	2.44	1.13	น้อย
14.3 ผู้บริหารจัดสวัสดิการด้านอาหารและเครื่องดื่ม	2.86	1.10	ปานกลาง	2.84	1.16	ปานกลาง	2.84	1.14	ปานกลาง

วิธีการจูงใจ	ผู้บริหารโรงเรียน			ครู อาจารย์			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การใช้
15. การให้ความเป็นธรรม	4.28	0.51	มาก	3.72	3.90	มาก	3.82	0.87	มาก
15.1ผู้บริหารกระจายอำนาจให้ ครู อาจารย์ตามหลัก ความเสมอภาค	4.13	0.64	มาก	3.61	0.99	มาก	3.70	0.95	มาก
15.2ผู้บริหารยึดหลักเหตุผลและ คุณธรรมกับครู อาจารย์ทุกคน	4.27	0.60	มาก	3.75	0.96	มาก	3.85	0.93	มาก
15.3ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครู อาจารย์ทุกคนโดยไม่มีอคติ	4.43	0.55	มาก	3.79	0.97	มาก	3.91	0.94	มาก
16. การร่วมทำงาน	4.29	0.55	มาก	3.88	0.78	มาก	3.95	0.76	มาก
16.1ผู้บริหารให้ครู อาจารย์ร่วม เสนอแนะในการปรับปรุงการ บริหาร	4.18	0.63	มาก	3.72	0.97	มาก	3.81	0.93	มาก
16.2ผู้บริหารให้ครู อาจารย์ร่วม จัดทำแผนปฏิบัติการ	4.39	0.67	มาก	4.00	0.88	มาก	4.07	0.86	มาก
16.3ผู้บริหารให้ครู อาจารย์เข้า ร่วมเป็นคณะกรรมการตามความ เหมาะสม	4.30	0.63	มาก	3.90	0.81	มาก	3.97	0.80	มาก
17. การยึดนโยบายของโรงเรียนเป็น หลัก	4.03	0.59	มาก	3.71	0.87	มาก	3.77	0.83	มาก
17.1ผู้บริหารแถลงนโยบายของ โรงเรียนให้ครู อาจารย์ทราบ	4.25	0.69	มาก	3.87	0.94	มาก	3.94	0.92	มาก
17.2ผู้บริหารตั้งการและดำเนิน การตามนโยบายอย่างเคร่งครัด	3.82	0.65	มาก	3.55	0.92	มาก	3.60	0.88	มาก
18. การยึดหยุ่นตามความเหมาะสม	3.91	0.62	มาก	3.74	0.75	มาก	3.55	0.75	มาก
18.1ผู้บริหารปรับเปลี่ยนการ ดำเนินงานตามสถานการณ์	3.84	0.71	มาก	3.46	0.81	ปาน	3.53	0.81	มาก
18.2ผู้บริหารปรับเปลี่ยนครู อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานตามความ เหมาะสม	3.97	0.71	มาก	3.49	0.89	ปาน	3.58	0.89	มาก

วิธีการงูใจ	ผู้บริหารโรงเรียน			ครู อาจารย์			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้
19. การเอาใจใส่ดูแล	3.80	0.74	มาก	3.42	1.01	ปาน	3.50	0.98	ปาน
19.1ผู้บริหารจัดพบปะสังสรรค์						กลาง			กลาง
ครู อาจารย์ไปโอกาสกับครุ	3.83	0.84	มาก	3.44	1.08	ปาน	3.51	1.05	มาก
19.2ผู้บริหารสนใจซักถามเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่ของครู						กลาง			
อาจารย์	3.78	0.83	มาก	3.42	1.09	กลาง	3.55	1.14	มาก
20. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.11	0.55	มาก	3.73	0.87	มาก	3.79	0.83	มาก
20.1ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู									
อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง	4.34	0.68	มาก	3.95	0.94	มาก	4.02	0.91	มาก
20.2ผู้บริหารสอนงานให้ครู						ปาน			ปาน
อาจารย์	3.82	0.76	มาก	3.37	1.01	กลาง	3.45	0.99	กลาง
20.3ผู้บริหารสนับสนุนครู									
อาจารย์ในการแข่งขันประกวด									
ระดับต่างๆ	4.18	0.67	มาก	3.86	0.98	มาก	3.92	0.94	มาก
รวม	3.49	0.55	ปาน	3.13	0.61	ปาน	3.19	0.59	ปาน

จากตารางที่ 3 พบว่า วิธีการงูใจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมมีการใช้อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 โดยมีระดับการใช้อยู่ในระดับมากจำนวน 13 วิธีและมีระดับการใช้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 วิธี เมื่อพิจารณาระดับการใช้มากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 3 วิธีดังนี้ คือ การชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน การร่วมทำงาน และการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย ระดับการใช้ปานกลางเรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหาน้อยที่สุดจำนวน 3 วิธีดังนี้ คือ การให้คำ ชมเชย การให้รางวัล และ การจัดสวัสดิการที่ดี ส่วนวิธีการงูใจรายข้อย่อยที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีระดับการใช้มากที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการร่วม ประชุม นอกนั้นมีระดับการใช้มาก และปานกลาง ดังแสดงในช่องผลรวมแต่ละด้าน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์
ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

วิธีการจูงใจ	ขนาดใหญ่			ขนาดกลาง			ขนาดเล็ก		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้
1. การชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน	3.59	0.87	มาก	3.52	0.79	มาก	3.51	0.76	มาก
1.1 ผู้บริหารกล่าวแสดงความยินดีขณะที่ทราบผลสำเร็จของงาน	3.98	0.99	มาก	4.04	0.83	มาก	4.17	0.74	มาก
1.2 ผู้บริหารแสดงความยินดีด้วยท่าทางต่อผลสำเร็จของ ครู อาจารย์	3.84	0.95	มาก	3.92	0.87	มาก	4.01	0.86	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.75	0.87	มาก	3.90	0.70	มาก	4.11	0.82	มาก
2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการรวมประชุม	4.09	0.94	มาก	4.31	0.82	มาก	4.37	0.75	มาก
2.2 ผู้บริหารให้โอกาสแสดงความคิดเห็นเป็นการส่วนตัว	3.61	1.02	มาก	3.73	0.92	มาก	3.96	1.04	มาก
2.3 ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการทำงาน	3.56	1.06	มาก	3.70	0.91	มาก	3.99	1.01	มาก
3. การได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.91	0.80	มาก	3.89	0.87	มาก	3.95	0.75	มาก
3.1 ผู้บริหารให้ครู อาจารย์ทำงานตามคำสั่งมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้อย่างชัดเจนโดยมีความควบคุมบังคับบัญชา น้อยที่สุด	3.91	0.80	มาก	3.89	0.87	มาก	3.95	0.75	มาก
4. การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย	3.79	0.83	มาก	3.90	0.77	มาก	4.06	0.69	มาก
4.1 ผู้บริหารแบ่งงานให้ครู อาจารย์ตามความเหมาะสม	3.88	0.85	มาก	3.95	0.87	มาก	4.11	0.76	มาก
4.2 ผู้บริหารมอบหมายงาน ที่ครู อาจารย์สนใจหรือเริ่มเดิมความ สามารถ	3.70	0.93	มาก	3.85	0.81	มาก	4.01	0.76	มาก

วิธีการวิจัย	ขนาดใหญ่			ขนาดกลาง			ขนาดเล็ก		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้
5. การได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.68	0.80	มาก	3.69	0.78	มาก	3.58	0.78	มาก
5.1 ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ครู อาจารย์ทราบถึงโครงการอบรม สัมมนา	4.06	0.88	มาก	4.12	0.82	มาก	4.03	0.73	มาก
5.2 ผู้บริหารจัดการให้ครู อาจารย์ไป ทัศนศึกษา ดูงานนอกสถานที่	3.13	1.13	กลาง	3.09	1.11	กลาง	2.92	1.24	กลาง
5.3 ผู้บริหารส่งครู อาจารย์เข้ารับ การอบรม สัมมนาตามความ เหมาะสม	3.85	0.88	มาก	3.88	0.84	มาก	3.79	0.84	มาก
6. การได้รับรู้ผลงานของตน	3.46	0.86	ปานกลาง	3.53	0.70	มาก	3.51	0.85	มาก
6.1 ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์และผลการ ประเมินในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์	3.57	0.91	มาก	3.64	0.81	มาก	3.63	0.91	มาก
6.2 ผู้บริหารนิเทศ ติดตามผล ให้ ความช่วยเหลือ เสนอแนะ	3.34	0.98	กลาง	3.43	0.85	กลาง	3.40	0.96	กลาง
7. การเข้าใจเป้าหมายของงาน	3.71	0.86	มาก	3.62	0.75	มาก	3.70	0.76	มาก
7.1 ผู้บริหารปฐมนิเทศครู อาจารย์ ในการเข้าทำงาน	3.68	0.94	มาก	3.46	0.92	กลาง	3.56	0.79	มาก
7.2 ผู้บริหารประชุม สัมมนาแนว คิดในการปฏิบัติงานต่อครู อาจารย์	3.69	0.92	มาก	3.62	0.83	มาก	3.76	0.85	มาก
7.3 ผู้บริหารให้ศึกษาเอกสารเกี่ยว กับแผนปฏิบัติงานก่อนดำเนินการ	3.76	0.97	มาก	3.78	0.85	มาก	3.79	0.86	มาก
8. การเข้าใจสภาพของตนเอง	3.58	0.86	มาก	3.52	0.87	มาก	3.51	0.76	มาก
8.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่	3.86	0.86	มาก	3.92	0.81	มาก	3.91	0.79	มาก
8.2 ผู้บริหารจัดการทำทะเบียนทักษะ และความสามารถของครู อาจารย์ ในหน่วยงาน	3.31	1.06	กลาง	3.13	1.01	กลาง	3.12	0.96	กลาง

วิธีการวิจัย	ขนาดใหญ่			ขนาดกลาง			ขนาดเล็ก		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้
9. การให้รางวัล	3.06	1.03	ปานกลาง	3.08	1.02	ปานกลาง	3.14	1.02	ปานกลาง
9.1 ผู้บริหารมอบรางวัลแก่ครูอาจารย์ผู้มีผลงาน	3.01	1.08	ปานกลาง	3.03	1.12	ปานกลาง	3.04	1.13	ปานกลาง
9.2 ผู้บริหารให้เงินเดือนขั้นแก่ครูอาจารย์เป็นการปูนบำเหน็จตามความสามารถ	3.12	1.14	ปานกลาง	3.13	1.11	ปานกลาง	3.24	1.11	ปานกลาง
10. การให้ค่าชมเชย	3.33	0.90	ปานกลาง	3.43	0.89	ปานกลาง	3.51	0.90	มาก
10.1 ผู้บริหารให้คำยกย่องชมเชยครูอาจารย์ด้วยวาจาทั้งต่อหน้าและลับหลัง	3.59	0.97	มาก	3.70	0.91	มาก	3.91	0.84	มาก
10.2 ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูอาจารย์ด้วยลายลักษณ์อักษร	3.07	1.02	ปานกลาง	3.17	1.04	ปานกลาง	3.11	1.13	ปานกลาง
11. การเลื่อนตำแหน่ง	3.61	0.88	มาก	3.62	0.86	มาก	3.71	0.82	มาก
11.1 ผู้บริหารให้ครูอาจารย์ได้ขึ้นเป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม	3.58	0.91	มาก	3.53	0.91	มาก	3.69	0.80	มาก
11.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งในและนอกหน่วยงาน	3.64	0.97	มาก	3.69	0.94	มาก	3.72	0.94	มาก
12. การให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดี	3.31	0.96	ปานกลาง	3.49	0.81	ปานกลาง	3.49	0.89	ปานกลาง
12.1 ผู้บริหารจัดโต๊ะเก้าอี้ทำงานที่ดีแก่ครูอาจารย์	3.23	1.01	ปานกลาง	3.45	0.90	ปานกลาง	3.39	0.85	ปานกลาง
12.2 ผู้บริหารจัดตั้งอำนวยความสะดวกให้ครูอาจารย์	3.33	1.03	ปานกลาง	3.45	0.91	ปานกลาง	3.55	0.96	มาก
12.3 ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานของครูอาจารย์ให้น่าอยู่	3.38	1.03	ปานกลาง	3.56	0.90	มาก	3.55	1.06	มาก

วิธีการวิจัย	ขนาดใหญ่			ขนาดกลาง			ขนาดเล็ก		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้
13. การลงโทษ	3.51	0.91	มาก	3.49	0.85	ปานกลาง	3.47	0.79	ปานกลาง
13.1 ผู้บริหารส่งเสริมวินัยโดยทำ คนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.67	0.99	มาก	3.72	0.99	มาก	3.63	0.99	มาก
13.2 ผู้บริหารดำเนินการทางวินัย ต่อครู อาจารย์โดยเคร่งครัด	3.34	0.99	ปานกลาง	3.27	0.94	ปานกลาง	3.32	0.79	ปานกลาง
14. การจัดสวัสดิการที่ดี	2.91	0.98	ปานกลาง	2.85	0.89	ปานกลาง	2.72	0.93	ปานกลาง
14.1 ผู้บริหารสนับสนุนกองทุน กู้ยืม	3.29	1.16	ปานกลาง	3.34	1.11	ปานกลาง	3.13	0.95	ปานกลาง
14.2 ผู้บริหารจัดกองทุนมาปณกิจ สงเคราะห์	2.55	1.17	ปานกลาง	2.38	1.07	น้อย	2.29	1.17	น้อย
14.3 ผู้บริหารจัดสวัสดิการด้าน อาหารเครื่องดื่ม	2.89	1.16	ปานกลาง	2.84	1.02	ปานกลาง	2.75	1.17	ปานกลาง
15. การให้ความเป็นธรรม	3.73	0.96	มาก	3.86	0.78	มาก	3.93	0.85	มาก
15.1 ผู้บริหารกระจายงานให้ครู อาจารย์ตามหลักความเสมอภาค	3.62	1.02	มาก	3.74	0.88	มาก	3.79	0.95	มาก
15.2 ผู้บริหารยึดหลักเหตุผลและคุณ ธรรมกับครู อาจารย์ทุกคน	3.76	0.99	มาก	3.89	0.84	มาก	3.95	0.93	มาก
15.3 ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครู อาจารย์ทุกคนเท่าเทียมกันโดยไม่มี อคติ	3.81	1.01	มาก	3.94	0.87	มาก	4.07	0.91	มาก
16. การร่วมทำงาน	3.90	0.82	มาก	3.96	0.70	มาก	4.06	0.73	มาก
16.1 ผู้บริหารให้ครู อาจารย์ร่วม เสนอแนะในการปรับปรุงการ บริหาร	3.74	0.95	มาก	3.82	0.93	มาก	3.93	0.88	มาก
16.2 ผู้บริหารให้ครู อาจารย์ร่วมจัด ทำแผนปฏิบัติงาน	4.00	0.93	มาก	4.08	0.82	มาก	4.23	0.76	มาก
16.3 ผู้บริหารให้ครู อาจารย์ร่วมเป็น คณะทำงานตามความเหมาะสม	3.95	0.85	มาก	3.98	0.74	มาก	4.03	0.80	มาก

วิธีการจูงใจ	ขนาดใหญ่			ขนาดกลาง			ขนาดเล็ก		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้
17. การยึดนโยบายของโรงเรียน									
เป็นหลัก	3.76	0.90	มาก	3.78	0.79	มาก	3.74	0.76	มาก
17.1 ผู้บริหารแถลงนโยบายของโรงเรียนให้ครู อาจารย์ทราบ	3.90	0.95	มาก	3.99	0.91	มาก	3.89	0.86	มาก
17.2 ผู้บริหารตั้งการและดำเนินการตามนโยบายต่อครู อาจารย์อย่างเคร่งครัด	3.63	0.96	มาก	3.58	0.83	มาก	3.59	0.79	มาก
18. การยึดหยุ่นตามความเหมาะสม	3.57	0.77	มาก	3.50	0.74	ปานกลาง	3.62	0.70	มาก
18.1 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนการดำเนินงานตามสถานการณ์	3.56	0.76	มาก	3.47	0.81	ปานกลาง	3.59	0.89	มาก
18.2 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนครู อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	3.58	0.93	มาก	3.53	0.86	มาก	3.67	0.83	มาก
19. การเอาใจใส่ดูแล	3.42	1.03	ปานกลาง	3.50	0.91	ปานกลาง	3.67	0.99	มาก
19.1 ผู้บริหารจัดพบปะสังสรรค์ครู อาจารย์ในโอกาสอันควร	3.48	1.10	ปานกลาง	3.47	0.99	ปานกลาง	3.68	1.06	มาก
19.2 ผู้บริหารสนใจซักถามเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่ของครู อาจารย์	3.36	1.10	ปานกลาง	3.53	1.01	มาก	3.67	1.03	มาก
20. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.73	0.90	มาก	3.86	0.74	มาก	3.80	0.85	มาก
20.1 ผู้บริหารสนับสนุนครู อาจารย์ ได้พัฒนาตนเอง	3.91	1.01	มาก	4.13	0.80	มาก	4.04	0.88	มาก
20.2 ผู้บริหารสอนงานให้ครู อาจารย์	3.42	0.98	ปานกลาง	3.43	0.97	ปานกลาง	3.55	1.03	มาก
20.3 ผู้บริหารสนับสนุนในการแข่งขัน ประกวดระดับต่างๆ	3.87	1.01	มาก	4.02	0.87	มาก	3.80	0.90	มาก
รวม	3.17	0.64	ปานกลาง	3.21	0.53	ปานกลาง	3.24	0.57	ปานกลาง
รวมทุกขนาดโรงเรียน		$\bar{X} = 3.19$			$S.D. = 0.59$				ระดับการใช้ = ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้วิธีการจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุดสามลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ การร่วมทำงาน และการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย ส่วนสามลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหาน้อยที่สุด คือ

การลงโทษ การให้รางวัล และการจัดสวัสดิการที่ดี การใช้วิธีการจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สูงสุดสามลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การร่วมทำงาน การยอมรับนับถือ และการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย ส่วนสามลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหาน้อยที่สุด คือ การให้คำชมเชย การให้รางวัล และการจัดสวัสดิการที่ดี การใช้วิธีการจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สูงสุดสามลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การร่วมทำงาน และการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย ส่วนสามลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหาน้อยที่สุด คือ การให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดี การให้รางวัลและการจัดสวัสดิการที่ดี

ตารางที่ 5 ลำดับที่ ระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

วิธีการจูงใจ	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย		
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
1. การชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน	11	12	13
2. การยอมรับนับถือ	4	2	1
3. การได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	1	4	4
4. การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย	3	3	3
5. การได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	9	8	12
6. การได้รับรู้ผลงานของตน	15	11	3
7. การเข้าใจเป้าหมายของตนเอง	8	9	9
8. การได้เข้าใจศักยภาพของตนเอง	12	12	13
9. การให้รางวัล	19	19	19
10. การให้คำชมเชย	17	18	13
11. การเลื่อนตำแหน่ง	10	9	8
12. การให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดี	18	16	17
13. การลงโทษ	14	16	18
14. การจัดสวัสดิการที่ดี	20	20	20
15. การให้ความเป็นธรรม	6	5	5
16. การร่วมทำงาน	2	1	2
17. การยึดนโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก	5	7	7
18. การยึดหยุ่นตามความเหมาะสม	13	14	11
19. การเอาใจใส่ดูแล	16	14	10
20. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	6	5	6

จากตารางที่ 5 พบว่า ลำดับที่ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนทั้งสามขนาดมีการใช้ร่วมกัน สาม ลำดับแรก คือ การร่วมทำงาน การยอมรับนับถือและการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย โดยลำดับสุดท้ายเหมือนกันทั้งสามขนาด คือ การจัดสวัสดิการที่ดี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้วิธีการจูงใจอื่น ของผู้บริหารโรงเรียนกับครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถามแบบปลายเปิด ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ลำดับที่ ความถี่ และค่าร้อยละของการใช้วิธีการจูงใจอื่นๆของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จากแบบสอบถามปลายเปิด

ลำดับที่	วิธีการจูงใจอื่นๆ	ความถี่	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม			
1.	ให้ใช้คุณธรรมในการจูงใจเพื่อปฏิบัติงาน	20	17.39
2.	ทำตัวเป็นแบบอย่างสร้างความประทับใจต่อครู อาจารย์	13	11.30
3.	มีใจกว้าง เสียสละและมีความอ่อนปรน	11	9.57
4.	ให้กำลังใจด้วยการยกย่องชมเชย	10	8.70
4.	แสดงความจริงใจ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	10	8.70
6.	สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและศึกษาดูงาน	8	6.95
7.	เอาใจใส่ดูแลและปรึกษา แก้ไขปัญหาอย่างเป็นกันเองเป็นรูปธรรม	7	6.09
8.	แบ่งงานและกระจายงานให้รับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ	6	5.22
9.	เพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	5	4.35
10.	ประชุมชี้แจง ข่าวสารและงานให้แก่บุคลากร	4	3.48
10.	พบปะสังสรรค์ตามเทศกาลอย่างเหมาะสม	4	3.48
10.	ใช้วิธีชักชวนในการบริหาร	4	3.48
10.	ไม่ใช้อำนาจต่อหน้าผู้ร่วมงาน	4	3.48
14.	สอนงานให้แก่บุคลากร	2	1.74
15.	ยอมรับความบกพร่องและนำไปปรับปรุง	2	1.74
16.	ยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	1	0.87
รวม		115	100

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามแบบปลายเปิด พบว่า หัวลำดับแรกของความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้วิธีการจูงใจอื่น จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ให้ใช้คุณธรรมในการจูงใจเพื่อปฏิบัติงาน ทำตัวเป็นแบบอย่างสร้างความประทับใจต่อครู อาจารย์ มีใจกว้าง เสียสละและมีความอ่อนปรน ให้กำลังใจด้วยการยกย่องชมเชย และแสดงความจริงใจ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ จากความถี่ร้อยละ พบว่า วิธีการจูงใจที่มีความถี่มากที่สุด คือ ให้ใช้คุณธรรมในการจูงใจเพื่อปฏิบัติงาน ร้อยละ 17.39 และวิธีการจูงใจที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ ยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ร้อยละ 0.87

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับการใช้วิธีการจูงใจที่ใช้จูงใจ ครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้าน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ทำการทดสอบรายคู่ ตามวิธีของ Duncan ดังปรากฏในตารางที่ 7 ถึงตารางที่ 30

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.40	0.66
ภายในกลุ่ม	145.62	424	-	
รวม	145.90	426	-	-

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	1.38
ภายในกลุ่ม	281.76	424	0.66	
รวม	283.60	426	-	-

จากตารางที่ 8 แสดงว่า ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติ
งานในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	6.99	2	3.49	5.55*
ภายในกลุ่ม	266.86	424	0.62	
รวม	273.85	426	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยระดับการใช้การจูงใจ ของผู้บริหาร โรงเรียน
ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ

ขนาดโรงเรียน		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	\bar{X}	3.75	3.91	4.10
ขนาดใหญ่	3.75		*	*
ขนาดกลาง	3.91			
ขนาดเล็ก	4.10			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับการใช้วิธีการจูงใจ
ครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกับผู้บริหาร โรงเรียน
ขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียน
ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ประถมศึกษา มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและ
ขนาดเล็ก มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับผิตชอบในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	8.61	0.12
ภายในกลุ่ม	287.26	424	0.67	
รวม	287.43	426	-	-

จากตารางที่ 11 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการได้รับผิชอบในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3.90	2	1.95	3.18*
ภายในกลุ่ม	260.23	424	0.61	
รวม	264.14	426	-	-

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Rajabhat Mahasarakham University

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์
ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดเล็ก
ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย

ขนาดโรงเรียน	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	
	\bar{X}	3.79	3.90	4.06
ขนาดใหญ่	3.79	*	*	
ขนาดกลาง	3.90			
ขนาดเล็ก	4.03			

จากตารางที่ 13 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการใช้วิธีการงูใจ
ครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ประถมศึกษามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและ
ขนาดเล็ก มีระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	0.60
ภายในกลุ่ม	264.02	424	0.62	
รวม	264.77	426	-	-

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับรู้ผลงานของตน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.28	0.45
ภายในกลุ่ม	269.92	424	0.63	
รวม	270.49	426	-	-

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากตารางที่ 15 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการได้รับรู้ผลงานของตนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการเข้าใจเป้าหมายของงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.83	2	0.41	0.64
ภายในกลุ่ม	272.81	424	0.64	
รวม	273.64	426	-	-

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเข้าใจเป้าหมายของงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการเข้าใจศักยภาพของตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.22	0.34
ภายในกลุ่ม	284.30	424	0.67	
รวม	284.76	426	-	-

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเข้าใจศักยภาพของตนเองไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการให้รางวัล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.98	2	0.99	1.23
ภายในกลุ่ม	339.38	424	0.80	
รวม	341.36	426	-	-

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการให้คำชมเชย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.98	2	0.99	1.23
ภายในกลุ่ม	339.38	424	0.80	
รวม	341.36	426	-	-

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้คำชมเชยไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	0.26	10.36
ภายในกลุ่ม	315.49	424	0.74	
รวม	316.03	426	-	-

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3.21	2	1.60	2.04
ภายในกลุ่ม	333.30	424	0.78	
รวม	336.51	426	-	-

จากตารางที่ 21 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดีไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการลงโทษ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5.53	2	2.77	0.03
ภายในกลุ่ม	316.43	424	0.74	
รวม	316.49	426	-	-

จากตารางที่ 22 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการลงโทษไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการจัดสวัสดิการที่ดี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.80	2	0.90	1.02
ภายในกลุ่ม	374.53	424	0.88	
รวม	3.76.34	426	-	-

จากตารางที่ 23 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการจัดสวัสดิการที่ดีไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการให้ความเป็นธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2.62	2	1.31	1.73
ภายในกลุ่ม	320.24	424	0.75	
รวม	322.87	426	-	-

จากตารางที่ 24 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้ความเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการร่วมทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.73	1.28
ภายในกลุ่ม	243.90	424	0.57	
รวม	245.37	426	-	-

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการร่วมทำงาน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยึดนโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	5.54	0.08
ภายในกลุ่ม	294.93	424	0.69	
รวม	295.04	426	-	-

จากตารางที่ 26 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์
ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการยึดนโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยึดหยุ่นตามความเหมาะสม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.46	0.84
ภายในกลุ่ม	235.92	424	0.55	
รวม	236.86	426	-	-

จากตารางที่ 27 แสดงว่า ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการยึดหยุ่นตามความเหมาะสมไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการเอาใจใส่ดูแล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3.41	2	1.70	1.78*
ภายในกลุ่ม	404.57	424	0.95	
รวม	407.99	426	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 แสดงว่า ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเอาใจใส่ดูแลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการเอาใจใส่ดูแล

ขนาดโรงเรียน		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	\bar{X}	3.41	3.49	3.67
ขนาดใหญ่	3.41		*	*
ขนาดกลาง	3.49			
ขนาดเล็ก	3.67			

จากตารางที่ 29 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.46	2	0.73	1.05
ภายในกลุ่ม	293.09	424	0.69	
รวม	294.55	426	-	-

จากตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์
ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน