

ชื่อเรื่อง	การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2	
ผู้วิจัย	นันทนา สอรัทธา ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	
กรรมการที่ปรึกษา	รศ.ดร.สมเจตน์ ภูศรี	ประธานกรรมการ
	ผศ. บุพาศรี ไพรวรรณ	กรรมการ
	นายพิกุลทอง ชาเคน	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2548

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์เกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ทั้งในโรงเรียนขนาดเดียวกันและขนาดต่างกันเป็นรายด้านและโดยรวม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนตามตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพและขนาดโรงเรียน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 และใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 264 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 24 คน และครู อาจารย์ 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 58 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.6702 ถึง 0.9746 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9786 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ใช้ t-test สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียวใช้ F-test และเมื่อพบความแตกต่างได้ทดสอบรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับมากและความคิดเห็นของครูอาจารย์ พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าใน

หน่วยงาน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครู อาจารย์เกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเดียวกัน พบว่า

โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

โรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการสร้างขวัญใน การทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

โรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน คือ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับ โรงเรียนขนาดใหญ่ในด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 ด้าน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title	The Method of Persuasion Teacher to Perform in Their School of the School Administrator, The Office of Nongkhai Education Service Area 2.	
Author	Nantana Soraksa Degree M.ED. (Education Administration)	
Advisors	Associate Professor. Dr. Somjet Poosri	Chairman
	Assistant Professor. Yupasri Privan	Committee
	Mr. Pikultong Chaken	Committee

Rajabhat Mahasarakham University 2005

Abstract

The goal of this research is for study the performance of level and comparison idea of the school administrator and teachers, to concern the method of persuasion the teachers, in their schools of the school administrator, The office of NongKhai Education Service Area 2. It occurs inboth of the same size school. And the different size. In each issue and all issue. It uses the group factor by random of depend variable. This example are the teachers in the Office of NongKhai Education Service Area 2., by status and school size.It uses the table random of Crazy and Morgan to get 264 people.Then it can classisfy 24 school administrators and 240 teachers. The Questionnaire, which has 58 items so it can be classified information value during 0.77 to 0.98 and the confidence value as 0.99 of the whole questionnaires.

The percentile and standard deviation (S.D) analyzed for the statistics. T-Test used for the test of hypothesis about the different of the average from 2 groups. F-Test used for variable statistics, when we found the different from F-test. We used the dual test by Scheffe way.

The Result of the research

1. The method of persuasion teachers to perform in their school of the school administrator at NongKhai Education Service Area 2. Almost ideas of the school administrator have score as high. So that the point of advance in company has the highest average. But to manage the welfare has score, as high so it is the least point. Well, from the idea of the teachers ,we found that almost of them have score as high. The average highest is

point of advance in company has score as high. But the least point is as same as the school administrator has score as moderate.

2. The result from comparison an idea of the school administrators and the teachers to concern the method of persuasion teacher to perform in their school of the school administrators by same size school. We found that. Almost idea in the small school is not different but when we analyze in each point . The different significance statistic has found on level .05. There is only 1 point. That is the point of respectation. So There is not different in the other point. Almost idea in the medium school, There are different significance statistics on level .05. When we analyze in each point we found 10 points, those are : wage and salary, participation in working, encouragement, respectation from the colleague, good environment and atmosphere for working, good relationship, job advancement, policy and target of the organization, development their ability, and stability and security. Almost idea in the big school , There are different significance statistics on level .05. When we analyze in each point we found 7 issues, those are : wage and salary, participation in working, good environment and atmosphere for working, good relationship, policy and target of the organization, stability and security, good character of the school administrators.

3. The result, from comparison an idea of the executive to concern the method of persuasion teacher to perform in their school. Almost of the different school size found that. There are different significance statistics on level .05. When we compared in dual, there are different significance statistics on level .05. That the medium school different from the big one. Those are 5 points. These are : encouragement , job advancement , policy and target of the organization, development their ability, good environment and atmosphere for working.

4. The result, from comparison an idea of the teachers (officer) to concern the method of persuasion teacher to perform in their school of the executive. Almost of the different school size found that. There are different significance statistics on level .05. When we compared in dual, there are different significance statistics on level .05. That the medium school different from the big one. There are 6 points. : welfare management ,wage and salary, encouragement, good relationship, policy and target of the organization, good character of the school administration. There are 8 points from the small school that different from the big one

.There are : Wage and salary, encouragement, good relationship, administration and control their subordinate, policy and target of the organization, development their ability, participation in working, good environment and atmosphere for working. And there is only one point from the small school that different from the medium school. There is : good environment and atmosphere for working.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY