

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของครูอาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา และจำแนกตามขนาดโรงเรียน
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครู-อาจารย์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ทั้งหมด 12 ด้าน คือ การจัดสายการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชา การให้มีส่วนร่วมในงาน การนี้เทศงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ การให้การยกย่องชมเชย การให้การยอมรับนับถือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวม 60 ข้อกระทง โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\text{Mean: } \bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ในแต่ละข้อกระทงและแต่ละด้านของวิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร ด้วยการเสนอในรูปตารางและการบรรยายประกอบ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาจารย์ ระหว่างโรงเรียนทั้งสามขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ตอนที่ 1

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตามตัวแปรเพศ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	255	44.11
หญิง	323	55.89
รวม	578	100.00

จากตารางที่ 6 จะเห็นว่า เมื่อแยกครูอาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มเพศแล้ว ปรากฏว่าเป็นชายจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 44.11 และเป็นหญิงจำนวน 323 คิดเป็นร้อยละ 55.89 เมื่อพิจารณาแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิงมากกว่าชาย

2. รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำแนกตามตัวแปรอายุ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	1	0.17
21 - 30 ปี	262	45.33
31 - 40 ปี	289	50.00
41 - 50 ปี	25	4.33
51 - 60 ปี	1	0.17
รวม	578	100.00

จากตารางที่ 7 จะเห็นว่า เมื่อแยกครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มอายุแล้วปรากฏว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.17 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 4.33 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.17 เมื่อพิจารณาแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ซึ่งมีจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.17

3. รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตาม
อายุราชการดังแสดงไว้ในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	14	2.42
1 - 5 ปี	131	22.66
6 - 10 ปี	257	44.46
11 - 15 ปี	146	25.26
16 - 20 ปี	19	3.29
มากกว่า 20 ปี	11	1.91
รวม	578	100.00

จากตารางที่ 8 จะเห็นว่า เมื่อแยกครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มอายุราชการ แล้ว ปรากฏว่า ผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42 ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 22.66 ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 44.46 ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 25.26 ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.29 ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.91 เมื่อพิจารณาแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 44.46 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ซึ่งมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.91

4. รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา ดังแสดงไว้ในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	71	12.28
ปริญญาตรี	486	84.09
สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.63
รวม	578	100.00

จากตารางที่ 9 จะเห็นว่าเมื่อแยกครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ตามกลุ่มวุฒิการศึกษา แล้วปรากฏว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 12.28 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวน 486 คน คิดเป็นร้อยละ 84.09 และผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 3.63 เมื่อพิจารณาแล้วผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 486 คน คิดเป็นร้อยละ 84.09 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 3.63

5. รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตามขนาดโรงเรียนและเพศ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 10
 ตารางที่ 10 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน และเพศ

ขนาดโรงเรียน / เพศ	ขนาดใหญ่			ขนาดกลาง			ขนาดเล็ก			รวม					
	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในรร. ขนาด ใหญ่	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม เพศ เดียวกัน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในรร. ขนาด กลาง	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม เพศ เดียวกัน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในรร. ขนาด เล็ก	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม เพศ เดียวกัน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ตาม เพศ	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด
ชาย	90	36.59	35.29	15.57	87	44.62	34.12	15.05	78	56.93	30.59	13.49	255	100.00	44.11
หญิง	156	63.41	48.30	26.99	108	55.38	33.44	18.69	59	43.07	18.26	10.21	323	100.00	55.89
รวม	246	100.00	-	42.56	195	100.00	-	33.74	137	100.00	-	23.70	578	-	100.00

จากตารางที่ 10 เมื่อแยกครูอาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดโรงเรียนและเพศแล้วปรากฏว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหญิงมากกว่าชาย คือ เป็นหญิง 156 คน คิดเป็นร้อยละ 63.41 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งสองเพศรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 48.30 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหญิงทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกันและคิดเป็นร้อยละ 26.99 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เป็นชาย 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.59 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งสองเพศรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 35.29 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นชาย และคิดเป็นร้อยละ 15.57 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดสามขนาดโรงเรียนรวมกัน

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหญิงมากกว่าชาย คือ เป็นหญิง 108 คน คิดเป็นร้อยละ 55.38 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งสองเพศรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 33.44 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหญิงทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 18.69 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เป็นชาย 87 คน คิดเป็นร้อยละ 44.62 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลางทั้งสองเพศรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 34.12 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหญิงทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 15.05 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นชายมากกว่าหญิง คือ เป็นชาย 78 คน คิดเป็นร้อยละ 56.93 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งสองเพศรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 30.59 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นชายทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 13.49 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เป็นหญิง 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.07 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งสองเพศรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 18.26 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหญิงทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 10.21 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

เมื่อพิจารณาทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกันแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหญิงมีจำนวนมากกว่าชาย โดยที่เป็นหญิงจำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 55.89 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และเป็นชายจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 44.11 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

6. รายละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำแนกตามขนาดโรงเรียนและอายุ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน และอายุ

ขนาดโรงเรียน	ขนาดใหญ่			ขนาดกลาง			ขนาดเล็ก			รวม					
	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในรร. ขนาด ใหญ่	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม อายุ เดียวกัน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในรร. ขนาด กลาง	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม อายุ เดียวกัน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในรร. ขนาด เล็ก	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม อายุ เดียวกัน	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ตาม อายุ	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด	
ต่ำกว่า 21 ปี	0	0.00	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0.00	1	0.73	100.00	0.17	1	100.00	0.17
21-30 ปี	66	26.83	25.19	11.42	100	51.28	38.17	17.30	96	70.07	36.64	16.61	262	100.00	45.33
31-40 ปี	158	64.23	54.67	27.34	92	47.18	31.83	15.92	39	28.47	13.50	6.75	289	100.00	50.00
41-50 ปี	21	8.54	84.00	3.63	3	1.54	12.00	0.52	1	0.73	4.00	0.17	25	100.00	4.33
51-60 ปี	1	0.40	100.00	0.17	0	0.00	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0.00	1	100.00	0.17
รวม	246	100.00	-	42.56	195	100.00	-	33.74	137	100.00	-	23.70	578	-	100.00

จากตารางที่ 11 เมื่อแยกครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดโรงเรียนและอายุ แล้วปรากฏว่า

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งมีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 64.23 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งห้ากลุ่มอายุรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 54.67 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 27.34 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี ซึ่งมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนทั้งห้ากลุ่มอายุรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 0.17 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ปรากฏเลยคือ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี

ในโรงเรียนขนาดกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือผู้ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ซึ่งมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 51.28 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลางทั้งห้ากลุ่มอายุรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 38.17 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 17.30 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ซึ่งมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลางทั้งห้ากลุ่มอายุรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 0.52 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ปรากฏเลย คือผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี

ในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือผู้ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ซึ่งมีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 70.07 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งห้ากลุ่มอายุรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 36.64 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 36.64 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ซึ่งมีจำนวน 1 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.73 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งห้ากลุ่มอายุรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนผู้ตอบ

แบบสอบถาม ในกลุ่มอายุเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน (กลุ่มอายุต่ำกว่า 21 ปี) คิดเป็นร้อยละ 4.00 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน (กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี) และคิดเป็นร้อยละ 0.17 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

เมื่อพิจารณาทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกันแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งมีจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือผู้ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ซึ่งมีจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ซึ่งมีจำนวน 1 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.17 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

7. รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตามขนาดโรงเรียนและอายุราชการ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน และอายุราชการ

ขนาดโรงเรียน	ขนาดใหญ่			ขนาดกลาง			ขนาดเล็ก			รวม					
	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม ทั้งหมด			
อายุราชการ	ใหญ่	อายุ ราชการ เดียวกัน		กลาง	อายุ ราชการ เดียวกัน		เล็ก	อายุ ราชการ เดียวกัน							
น้อยกว่า 1 ปี	3	1.22	21.43	0.52	3	1.54	21.43	0.52	8	5.84	57.14	1.39	14	100.00	2.42
1-5 ปี	34	13.82	25.95	5.88	47	24.10	35.88	8.13	50	36.50	38.17	8.65	131	100.00	22.67
6-10 ปี	95	38.62	36.97	16.44	98	50.26	38.13	19.96	64	46.71	24.90	11.07	257	100.00	44.46
11-15 ปี	89	36.18	60.96	15.40	43	22.05	29.45	7.44	14	10.22	9.59	2.42	146	100.00	25.26
16-20 ปี	15	6.10	78.95	2.59	3	1.54	15.79	0.52	1	0.73	5.26	0.17	19	100.00	3.29
มากกว่า 20 ปี	10	4.06	90.91	1.73	1	0.51	9.09	0.17	0	0.00	0.00	0.00	11	100.00	1.90
รวม	246	100.00	-	42.56	195	100.00	-	33.74	137	100.00	-	23.70	578	-	100.00

จากตารางที่ 12 เมื่อแยกครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดโรงเรียนและอายุราชการแล้วปรากฏว่า

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุด คือผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.62 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งหกกลุ่มอายุราชการรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 36.97 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุราชการเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 16.44 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.22 ของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งหกกลุ่มอายุราชการรวมกันคิดเป็นร้อยละ 21.43 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุราชการเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 0.52 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ในโรงเรียนขนาดกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 50.26 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลางทั้งหกกลุ่มอายุราชการรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 38.13 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุราชการเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 16.96 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ซึ่งมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลางทั้งหกกลุ่มอายุราชการรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุราชการเดียวกันทั้งสามขนาดรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 0.17 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 46.71 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหกกลุ่มอายุราชการรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุราชการเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 11.07 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี ซึ่งมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.73 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหกกลุ่ม อายุราชการรวมกัน คิด เป็นร้อยละ 5.26 ของจำนวน ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุราชการเดียวกัน ทั้งสามขนาดรวมกัน และคิด เป็นร้อยละ 0.17 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ปรากฏเลยคือ ผู้ที่มีอายุ ราชการมากกว่า 20 ปี

เมื่อพิจารณาทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกันแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี เหมือนกันทั้งสามขนาดโรงเรียน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม รวมกันจำนวน 257 คน คิด เป็นร้อยละ 44.46 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามรวมกันจำนวน 146 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.26 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุราชการ มากกว่า 20 ปี ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามรวมกันจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ของจำนวน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

8. รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตามขนาดโรงเรียนและวุฒิการศึกษา ดังแสดงไว้ในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน และวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดใหญ่			ขนาดกลาง			ขนาดเล็ก			รวม				
		จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในรร. ขนาด ใหญ่	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในกลุ่ม วุฒิการ ศึกษา เดียวกัน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในรร. ขนาด วุฒิการ ศึกษา เดียวกัน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ในรร. ขนาด วุฒิการ ศึกษา เดียวกัน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ตาม วุฒิการ ศึกษา	ร้อยละ ของผู้ ตอบฯ ทั้งหมด	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	6.10	21.13	2.60	26	13.33	36.62	4.50	30	21.90	42.25	5.19	71	100.00	12.28
ปริญญาตรี	220	89.43	45.27	38.06	162	83.08	33.33	28.03	104	75.91	21.40	17.99	486	100.00	84.09
สูงกว่าปริญญาตรี	11	4.47	52.38	1.90	7	3.59	33.33	1.21	3	2.19	14.29	0.52	21	100.00	3.63
รวม	246	100.00	-	42.56	195	100.00	-	33.74	137	100.00	-	23.70	578	-	100.00

จากตารางที่ 13 เมื่อแยกครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดโรงเรียน และ
วุฒิการศึกษาแล้ว ปรากฏว่า

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษา
ปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 89.43 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามใน
โรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งสามกลุ่มวุฒิศึกษารวมกัน คิดเป็นร้อยละ 45.27 ของจำนวนผู้ตอบแบบ
สอบถามในกลุ่มวุฒิการศึกษาเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 38.06
ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษา
สูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.47 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามใน
โรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งสามกลุ่มวุฒิศึกษารวมกัน คิดเป็นร้อยละ 52.38 ของจำนวนผู้ตอบ
แบบสอบถามในกลุ่มวุฒิการศึกษาเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 1.90
ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ในโรงเรียนขนาดกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือผู้ที่มีวุฒิการศึกษา
ปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 83.08 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียน
ขนาดกลางทั้งสามกลุ่มวุฒิศึกษารวมกัน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ในกลุ่มวุฒิการศึกษาเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 28.03 ของจำนวน
ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา
สูงกว่าปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.59 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียน
ขนาดกลางทั้งสามกลุ่มวุฒิศึกษารวมกัน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามใน
กลุ่มวุฒิการศึกษาเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 1.21 ของจำนวนผู้ตอบ
แบบสอบถามทั้งหมด

ในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 75.91 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งสามกลุ่มวุฒิศึกษารวมกัน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ของจำนวนผู้ตอบ
แบบสอบถามในกลุ่มวุฒิการศึกษาเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 17.99
ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.19 ของจำนวนผู้ตอบ

แบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 14.29 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มวุฒิการศึกษาเดียวกันทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกัน และคิดเป็นร้อยละ 0.52 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

เมื่อพิจารณาทั้งสามขนาดโรงเรียนรวมกันแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี เหมือนกันทั้งสามขนาดโรงเรียน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามรวมกันจำนวน 486 คน คิดเป็นร้อยละ 84.09 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เหมือนกันทั้งสามขนาดโรงเรียน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามรวมกันจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 12.28 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เหมือนกันทั้งสามขนาดโรงเรียน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามรวมกันจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 3.63 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ใจครูอาจารย์ของผู้บริหาร

รายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 621 ฉบับ ซึ่งได้รับคืนและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไว้จำนวน 578 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 93.07 โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ประกอบคำอธิบายโดยให้ระดับประเมินค่าความคิดเห็นและเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. ระดับการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ใจครูอาจารย์ของผู้บริหาร กำหนดระดับของการได้รับการใจของครูอาจารย์ดังนี้

ได้รับการใจมากที่สุด มีคะแนนเป็น 5 คะแนน

ได้รับการใจมาก มีคะแนนเป็น 4 คะแนน

ได้รับการใจน้อย มีคะแนนเป็น 3 คะแนน

ได้รับการใจน้อยที่สุด มีคะแนนเป็น 2 คะแนน

ไม่ได้รับการใจเลย มีคะแนนเป็น 1 คะแนน

2. นำความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.50 เป็นระดับที่ได้รับการใจน้อยที่สุดหรือไม่ใจเลย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 เป็นระดับที่ได้รับการใจน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 เป็นระดับที่ได้รับการใจมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 เป็นระดับที่ได้รับการใจมากที่สุด

วิธีการที่ใช้หัวใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตการศึกษา 9 มีทั้งหมด 12 ด้าน รวม 60 ข้อกระทง โดยมีสัดส่วนดังนี้

ด้านที่ 1	การจัดสายการบังคับบัญชา	ข้อกระทงที่ 1-4
ด้านที่ 2	การมอบหมายงาน	ข้อกระทงที่ 5-9
ด้านที่ 3	การปกครองบังคับบัญชา	ข้อกระทงที่ 10-15
ด้านที่ 4	การให้มีส่วนร่วมในงาน	ข้อกระทงที่ 16-19
ด้านที่ 5	การนิเทศงาน	ข้อกระทงที่ 20-24
ด้านที่ 6	การสนับสนุนให้ก้าวหน้า	ข้อกระทงที่ 25-29
ด้านที่ 7	การพิจารณาความดีความชอบ	ข้อกระทงที่ 30-33
ด้านที่ 8	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ข้อกระทงที่ 34-36
ด้านที่ 9	การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์ และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ระหว่างครูอาจารย์	ข้อกระทงที่ 37-45
ด้านที่ 10	การให้การยกย่องชมเชย	ข้อกระทงที่ 46-49
ด้านที่ 11	การให้การยอมรับนับถือ	ข้อกระทงที่ 50-53
ด้านที่ 12	การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ข้อกระทงที่ 54-60

ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ของความคิดเห็นของครูอาจารย์แยกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายชื่อ ดังแสดงไว้ในตารางที่

14 ถึง ตารางที่ 25

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหารด้านที่ 1
การจัดสายการบังคับบัญชา แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
<u>การจัดสายการบังคับบัญชา</u>							
1	กำหนดผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาได้ เหมาะสม	3.57	0.84	3.51	0.92	3.70	0.85
2	มีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละบุคคลในสายงาน เดียวกัน ให้มีปริมาณที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน	3.57	0.81	3.36	0.92	3.64	0.81
3	ให้ครูอาจารย์ทุกคนได้เข้าใจขอบเขตของ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและ ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน	3.72	0.85	3.63	0.97	3.80	0.90
4	กำหนดให้มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดย ผู้บังคับบัญชาของแต่ละสายงานให้ลดทอนลงไป ไปภายในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่กำหนดไว้	3.61	0.91	3.59	0.87	3.57	0.98
รวม		3.62	0.70	3.52	0.77	3.68	0.75

จากตารางที่ 14 พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นว่าการจัดสายการบังคับบัญชาของครูอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.57 คือข้อที่ว่ามีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละบุคคลในสายงานเดียวกัน ให้มีปริมาณที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.72 คือข้อที่ว่าให้ครูอาจารย์ทุกคนได้เข้าใจขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการจัดสายการบังคับบัญชาของครูอาจารย์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.51 คือข้อที่ว่า กำหนดผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาได้เหมาะสม และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.63 คือข้อที่ว่าให้ครูอาจารย์ทุกคนได้เข้าใจขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการจัดสายการบังคับบัญชาของครูอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.57 คือข้อที่ว่า กำหนดให้มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาของแต่ละสายงานให้ลดทอนลงไปภายในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.80 คือข้อที่ว่า ให้ครูอาจารย์ทุกคนได้เข้าใจขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของ
ครูอาจารย์เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร ด้านที่ 2
การมอบหมายงาน แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
<u>การมอบหมายงาน</u>							
5	มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ ไปพร้อมกันด้วยในการมอบหมายงาน	3.67	0.85	3.54	0.93	3.78	0.82
6	มีการบอกวัตถุประสงค์ของงานที่ได้ มอบหมายให้เข้าใจอย่างชัดเจน	3.59	0.87	3.61	0.90	3.76	0.92
7	มีการสอบถามเกี่ยวกับความถนัด ความ สนใจและความรู้ความสามารถของครู อาจารย์และมอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจและความรู้ความสามารถ	3.37	1.06	3.45	1.09	3.67	1.04
8	มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ได้มอบหมายให้เหมาะสม	3.48	0.92	3.52	0.92	3.67	0.92
9	มีการสับเปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ระหว่างครูอาจารย์ภายในระยะเวลา อันควร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำ งานและให้มีโอกาสเรียนรู้งานกว้างขึ้น	3.17	1.14	3.27	1.04	3.31	1.07
รวม		3.46	0.78	3.78	0.80	3.64	0.75

จากตารางที่ 15 พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีความเห็นว่าการมอบหมายงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและระดับน้อย ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับน้อย และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.17 คือข้อที่ว่า มีการสับเปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างครูอาจารย์ภายในระยะเวลาอันควร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและให้มีโอกาสเรียนรู้งานกว้างขึ้น ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.67 คือข้อที่ว่า มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ไปพร้อมกันด้วยในงานมอบหมายงาน

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการมอบหมายงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและระดับน้อย ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับน้อย และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.27 คือข้อที่ว่า มีการสับเปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างครูอาจารย์ภายในระยะเวลาอันควร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและให้มีโอกาสเรียนรู้งานกว้างขึ้น ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 คือข้อที่ว่า มีการบอกวัตถุประสงค์ของงานที่ได้มอบหมายให้เข้าใจอย่างชัดเจน

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการมอบหมายงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย ในข้อที่ว่า มีการสับเปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างครูอาจารย์ภายในระยะเวลาอันควร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและให้มีโอกาสเรียนรู้งานกว้างขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.31 ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่า มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ไปพร้อมกันด้วยในการมอบหมายงาน

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์
เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ใจของผู้บริหารด้านที่ 3 การปกครอง
บังคับบัญชา แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้ใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
<u>การปกครองบังคับบัญชา</u>							
10	ประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูอาจารย์ ในทุก ๆ ด้าน	3.62	1.17	3.56	1.12	3.79	1.14
11	ยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์ คำสั่ง ในการ ปกครองบังคับบัญชา โดยมีการยึดหยุ่นตาม ความเหมาะสม	3.70	0.98	3.73	1.00	3.81	1.10
12	ว่ากล่าวตักเตือนครูอาจารย์ที่มีความ ผิดพลาดหรือบกพร่องต่อหน้าที่และความ ประพฤตินเป็นการเฉพาะตัว ไม่ด้วยอารมณ์ แต่ด้วยเหตุผลและให้โอกาสในการ ปรับปรุงแก้ไข	3.59	1.12	3.62	1.14	3.76	1.15
13	มีคุณธรรมและความ เป็นธรรมในการ ปกครองบังคับบัญชา โดยใช้อำนาจหน้าที่ ในทางที่ชอบ	3.69	1.12	3.70	1.05	3.81	1.05
14	มุ่งเสริมสร้างวินัยของครูอาจารย์ มากกว่าการมุ่งจับผิดและลงโทษ	3.62	1.14	3.62	1.09	3.86	1.00
15	ผู้บริหารใช้เวลา ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ โรงเรียนมากกว่าการต้องไปติดต่อ ราชการที่อื่น	3.69	1.24	3.46	1.22	3.64	1.13
รวม		3.65	0.95	3.61	0.87	3.78	0.92

จากตารางที่ 16 พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นว่า การปกครองบังคับบัญชา ใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยค่าสุด 3.59 คือข้อที่ว่า ว่ากล่าวตักเตือนครูอาจารย์ที่มีความผิดพลาดหรือบกพร่องต่อหน้าที่และความประพฤติเป็นการเฉพาะตัว ไม่ได้ด้วยอารมณ์แต่ด้วยเหตุผลและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.70 คือข้อที่ว่า ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ คำสั่งในการปกครองบังคับบัญชา โดยมีการยืดหยุ่นตามความเหมาะสม

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่า การปกครองบังคับบัญชา ใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยในข้อที่ว่า ผู้บริหารใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนมากกว่า การต้องไปติดต่อราชการที่อื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนข้ออื่น ใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ว่า ยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์ คำสั่ง ในการปกครองบังคับบัญชา โดยมีการยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.73

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่า การปกครองบังคับบัญชา ใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยค่าสุด 3.64 คือข้อที่ว่า ผู้บริหารใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนมากกว่าการต้องไปติดต่อราชการที่อื่น และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.86 คือข้อที่ว่า มุ่งเสริมสร้างวินัยของครูอาจารย์มากกว่าการมุ่งจับผิดและลงโทษ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร ด้านที่ 4
การให้มีส่วนร่วมในงาน แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
<u>การให้มีส่วนร่วมในงาน</u>							
16	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย แผนปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.50	1.03	3.36	0.97	3.83	0.98
17	ให้โอกาสครูอาจารย์ได้ให้ข้อ เสนอแนะ แนวทางแก้ปัญหาและร่วมปรึกษาหารือกับ ผู้บริหารอย่างใกล้ชิดและอย่างทั่วถึง	3.36	1.08	3.18	1.11	3.58	1.10
18	รับฟังและให้ความสนใจในความคิดเห็น ข้อ เสนอแนะของครูอาจารย์ด้วยความจริงใจ และนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ เมื่อเห็นว่า เหมาะสม	3.42	1.09	3.27	1.18	3.58	1.07
19	ให้ครูอาจารย์รับทราบ เกี่ยวกับงาน และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างเปิดเผย ทั้งอย่างเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ	3.52	1.00	3.44	1.00	3.71	1.07
รวม		3.45	0.94	3.31	0.95	3.67	0.93

จากตารางที่ 17 พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นว่า การให้มีส่วนร่วมในงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากในข้อที่ว่า ให้ครูอาจารย์ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเปิดเผย ทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยโดยข้อที่มีค่า เฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ว่า ให้โอกาสครูอาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ปัญหาและร่วม ปรึกษาหารือกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิดและอย่างทั่วถึง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.36

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่า การให้มีส่วนร่วมในงาน จูงใจอยู่ใน ระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.18 คือข้อที่ว่า ให้โอกาสครูอาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ปัญหาและร่วมปรึกษาหารือกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิดและอย่างทั่วถึง

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่า การให้มีส่วนร่วมในงาน จูงใจครู อาจารย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.58 คือข้อที่ว่า ให้โอกาสครูอาจารย์ได้ ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ปัญหา และร่วมปรึกษาหารือกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง และข้อที่ว่า รับฟังและให้ความสนใจในความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของครูอาจารย์ด้วยความจริงใจ และนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ เมื่อเห็นว่าเหมาะสม และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.83 คือข้อที่ว่า ให้ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ใจของผู้บริหาร ด้านที่ 5
การนิเทศงาน แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้ใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
<u>การนิเทศงาน</u>							
20	ให้คำแนะนำแก่ครูอาจารย์ หรือทำคู่มือ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ และสิ่งที่ครูอาจารย์ควรทราบ	3.58	0.95	3.58	0.92	3.67	0.98
21	ตรวจตราและติดตามผลการปฏิบัติงานของ ครูอาจารย์อย่างสม่ำเสมอด้วยความ บริสุทธิ์ใจ	3.52	1.10	3.56	0.97	3.62	1.07
22	ให้โอกาสแก่ครูอาจารย์ในการชี้แจง ข้อเท็จจริงและขอคำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.52	1.06	3.57	1.00	3.78	0.97
23	ช่วยแนะนำครูอาจารย์ที่ไม่ประสบผล สำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีการ ให้กำลังใจและให้โอกาสในการปรับปรุง แก้ไข	3.42	1.07	3.37	1.12	3.72	0.98
24	เอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนงาน โครงการ และกิจกรรม ต่าง ๆ ตลอดเวลา	3.62	1.06	3.61	0.95	3.84	0.96
รวม		3.53	0.91	3.54	0.86	3.73	0.87

จากตารางที่ 18 พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีความเห็นว่าการนิเทศงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย ในข้อที่ว่า ช่วยแนะนำครูอาจารย์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีการให้กำลังใจและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่า เอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดเวลาซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.62

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการนิเทศงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย ในข้อที่ว่าช่วยแนะนำครูอาจารย์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีการให้กำลังใจและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่า เอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการนิเทศงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.62 คือข้อที่ว่า ตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่างสม่ำเสมอด้วยความบริสุทธิ์ใจ และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.84 คือข้อที่ว่า เอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดเวลา

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร ด้านที่ 6
การสนับสนุนให้ก้าวหน้า แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
<u>การสนับสนุนให้ก้าวหน้า</u>							
25	ให้การสนับสนุนครูอาจารย์ไปอบรม อบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ	3.59	1.10	3.68	1.05	3.93	0.92
26	ให้การส่งเสริมสนับสนุนโดยการเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นเมื่อมีโอกาส สนับสนุนการ ศึกษาค้นคว้าหรือการหาความรู้เพิ่มเติม	3.64	1.07	3.76	1.00	3.93	0.98
27	ให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสผลัดเปลี่ยนกัน ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน โดยให้ มีการสรรหากันเอง	3.42	1.25	3.06	1.14	3.28	1.18
28	สอนหรือแนะนำให้ครูอาจารย์ได้รู้จักการ ทำงาน ในเชิงบริหารทั้งทางทฤษฎีและทาง ปฏิบัติ	3.16	1.03	3.10	0.98	3.36	1.04
29	จัดให้มีห้องสมุด ศูนย์ตำราและสื่อการสอน สำหรับครูอาจารย์ขึ้น ในโรงเรียน	3.53	1.15	3.45	1.15	3.50	1.13
รวม		3.47	0.91	3.41	0.85	3.60	0.86

จากตารางที่ 19 พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นว่าการสนับสนุนให้ก้าวหน้า จูงใจครูอาจารย์ ครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและระดับน้อย ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.16 คือ ข้อที่ว่า สอนหรือแนะนำให้ครูอาจารย์ได้รู้จักการทำงานในเชิงบริหารทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.64 คือข้อที่ว่า ให้การส่งเสริมสนับสนุนโดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเมื่อมีโอกาส สนับสนุนการศึกษาต่อหรือการหาความรู้เพิ่มเติม

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการสนับสนุนให้ก้าวหน้า จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและระดับน้อย ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.06 คือข้อที่ว่า ให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสผลัดเปลี่ยนกันดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน โดยให้มีการสรรหากันเอง ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.76 คือข้อที่ว่า ให้การส่งเสริมสนับสนุนโดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเมื่อมีโอกาส สนับสนุนการศึกษาต่อหรือการหาความรู้เพิ่มเติม

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการสนับสนุนให้ก้าวหน้า จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและระดับน้อย ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.28 คือข้อที่ว่า ให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสผลัดเปลี่ยนกันดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน โดยให้มีการสรรหากันเอง ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.93 คือข้อที่ว่า ให้การสนับสนุนครูอาจารย์ไปอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และข้อที่ว่า ให้การส่งเสริมสนับสนุนโดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเมื่อมีโอกาส สนับสนุนการศึกษาต่อหรือการหาความรู้เพิ่มเติม

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานขอคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ใจงใจของผู้บริหาร ด้านที่ 7
การพิจารณาความดีความชอบ แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้ใจงใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	<u>การพิจารณาความดีความชอบ</u>						
30	กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ โดยทำความตกลง กับครูอาจารย์ไว้ล่วงหน้าก่อนถือปฏิบัติ	3.43	1.26	3.44	1.17	3.38	1.37
31	ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรอบปี เป็นระยะอย่างค่อ เนื่อง แทนการประเมินในช่วงพิจารณาความ ดีความชอบประจำปี เพียงครั้งเดียว	3.44	1.23	3.35	1.12	3.34	1.28
32	ให้แต่ละสายงานได้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในสายงาน ของตนเองแล้ว เสนอขึ้นมาตามลำดับ	3.70	1.08	3.62	1.09	3.32	1.31
33	การพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษสองชั้น พิจารณาจากผลการ ปฏิบัติงานตามหลัก เกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความถี่ของ การได้รับความดีความชอบ เป็นกรณี พิเศษสองชั้นของแต่ละคน	3.24	1.23	3.06	1.10	3.31	1.24
	รวม	3.45	1.04	3.36	0.97	3.34	1.18

จากตารางที่ 20 พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบ จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากในข้อที่ว่า ให้แต่ละสายงานของตนเองแล้วเสนอขึ้นมาตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนข้ออื่นจูงใจ ครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ว่า การพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษสองชั้น พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามหลัก เกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความถี่ของการได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษสองชั้นของแต่ละคน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.24

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบ จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ว่า ให้แต่ละสายงานได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในสายงานของตนเองแล้ว เสนอขึ้นมาตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ว่า การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษสองชั้น พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามหลัก เกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความถี่ของการได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษสองชั้นของแต่ละคน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.06

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการให้มีส่วนร่วมในงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.31 คือข้อที่ว่า การพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษสองชั้น พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามหลัก เกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความถี่ของการได้รับความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษของแต่ละคน

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ของใจของผู้บริหาร ด้านที่ 8 การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้ของใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
<u>การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล</u>							
34	มีการดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูอาจารย์นอกเหนือจากที่ทางราชการ จัดให้ เช่น กิจกรรมสหกรณ์ สโมสร กองทุนช่วยเหลือ เป็นต้น	3.55	0.99	3.48	0.99	3.40	1.22
35	มีการให้ค่าตอบแทนในการทำงานพิเศษ การทำงานนอกเวลาราชการ หรือการไปราชการของครูอาจารย์ โดยใช้เงิน บำรุงการศึกษาหรือเงินสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสม	3.19	1.14	3.13	1.10	3.28	1.16
36	ดำเนินการในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็วทันเวลา	3.27	1.10	3.21	1.05	3.28	1.18
รวม		3.34	0.92	3.27	0.90	3.32	1.02

จากตารางที่ 21 พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก ในข้อที่ว่า มีการดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูอาจารย์นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เช่น กิจกรรม สหกรณ์ สโมสร กองทุนช่วยเหลือ เป็นต้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนข้ออื่นจูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.19 คือข้อที่ว่า มีการให้ค่าตอบแทนในการทำงานพิเศษ การทำงานนอกเวลาราชการ หรือการไปราชการของครูอาจารย์ โดยใช้เงินบำรุงการศึกษาหรือเงินสวัสดิการอื่นอย่างเหมาะสม

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.13 คือ ข้อที่ว่า มีการให้ค่าตอบแทนในการทำงานพิเศษ การทำงานนอกเวลาราชการ หรือการไปราชการของครูอาจารย์ โดยใช้เงินบำรุงการศึกษาหรือเงินสวัสดิการอื่นอย่างเหมาะสม

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.28 ซึ่งมีสองข้อ คือข้อที่ว่า มีการให้ค่าตอบแทนในการทำงานพิเศษ การทำงานนอกเวลาราชการ หรือการไปราชการของครูอาจารย์ โดยใช้เงินบำรุงการศึกษาหรือเงินสวัสดิการอื่นอย่างเหมาะสม และข้อที่ว่า ดำเนินการในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็วทันเวลา

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ เป็นรายชื่อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหารด้านที่ 9 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ แยกตาม ขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
<u>การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์</u>							
37	ให้ความ เป็นกันเองกับครูอาจารย์และปฏิบัติตนอย่างเรียบง่าย ไม่มีพิธีรีตองจนเกินไป	3.65	1.09	3.69	1.06	3.82	1.06
38	เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เข้าพบได้ง่ายเพื่อให้ออกเสนอแนะ ขอคำปรึกษา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.68	1.03	3.80	1.00	3.93	0.98
39	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของโรงเรียนและของครูอาจารย์เมื่อมีโอกาส	3.67	0.99	3.82	0.88	3.91	1.04
40	ผู้บริหารช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของครูอาจารย์ในการทำงานเมื่อมีโอกาส	3.23	1.09	3.42	1.00	3.43	1.15
41	เมื่อครูอาจารย์มีปัญหา ความเดือดร้อนผู้บริหารแสดงความห่วงใยและให้ความช่วยเหลือ	3.45	1.13	3.56	1.12	3.69	1.16
42	ผู้บริหารไปพบปะสนทนา เยี่ยมเยียนครูอาจารย์ในห้องพักครู หรือที่ที่ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ	3.38	1.18	3.42	1.09	3.53	1.09
43	ให้การส่งเสริมหลักการปฏิบัติงาน เป็นทีมงานหรือในรูปคณะกรรมการ เพื่อการช่วยเหลือสนับสนุนกันระหว่างครูอาจารย์	3.53	0.93	3.47	0.95	3.77	0.98
44	ผู้บริหารรับรู้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งระหว่างครูอาจารย์ และเป็นผู้ไกล่เกลี่ยหาทางยุติ	3.44	1.00	3.35	1.06	3.67	1.12
45	จัดให้มีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของอาจารย์ เช่น งานสังสรรค์ ทัศนศึกษาขึ้นเป็นประจำ	3.33	1.00	3.41	1.02	3.67	1.06
:							
รวม		3.49	0.86	3.55	0.82	3.71	0.88

จากตารางที่ 22 พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีความเห็นว่าการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก และระดับน้อย ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.23 คิดข้อที่ว่า ผู้บริหารช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของครูอาจารย์ในการทำงานเมื่อมีโอกาส ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.68 คือข้อที่ว่า เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เข้าพบได้ง่าย เพื่อให้ข้อ เสนอแนะขอคำปรึกษา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและระดับน้อย ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.35 คือข้อที่ว่า ผู้บริหารรับรู้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งระหว่างครูอาจารย์ และเป็นผู้ไกล่เกลี่ยหาทางยุติ ข้อที่จูงใจอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.82 คือข้อที่ว่า ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของโรงเรียนเมื่อมีโอกาส

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยในข้อที่ว่า ผู้บริหารช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของครูอาจารย์ในการทำงานเมื่อมีโอกาสซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.93 คือข้อที่ว่า เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เข้าพบได้ง่าย เพื่อให้ข้อ เสนอแนะ ขอคำปรึกษา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์
เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหาร ด้านที่ 10
การให้การยกย่องชมเชย แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
<u>การให้การยกย่องชมเชย</u>							
46	ชมเชยครูอาจารย์เป็นการส่วนตัวเมื่อประพฤติปฏิบัติ หรือประสพผลดีในการทำงาน	3.50	1.01	3.35	1.06	3.67	1.01
47	ชมเชยครูอาจารย์กับเพื่อนครูอาจารย์หรือกับบุคคลอื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง เมื่อประพฤติปฏิบัติดีหรือประสพผลดีในการทำงาน	3.48	1.04	3.47	1.09	3.65	1.04
48	ยกย่องสรรเสริญครูอาจารย์ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ก่อนมอบหมายงานหรือขณะปฏิบัติงาน	3.36	0.93	3.30	0.90	3.60	0.94
49	แนะนำครูอาจารย์ให้รู้จักหรือเป็นที่รู้จักกับบุคคลภายนอกหรือบุคคลระดับต่าง ๆ เมื่อมีโอกาส	3.23	1.03	3.38	0.95	3.71	1.06
รวม		3.49	0.87	3.38	0.86	3.66	0.85

จากตารางที่ 23 พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีความเห็นว่าการให้การยกย่องชมเชย จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.23 คือข้อที่ว่าแนะนำครูอาจารย์ให้รู้จักหรือเป็นที่รู้จักกับบุคคลภายนอกหรือบุคคลระดับต่าง ๆ เมื่อมีโอกาส

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการให้การยกย่องชมเชย จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.30 คือข้อที่ว่ายกย่องสรรเสริญครูอาจารย์ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถก่อนมอบหมายงานหรือขณะปฏิบัติงาน

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการให้การยกย่องชมเชย จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.60 คือข้อที่ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถก่อนมอบหมายงานหรือขณะปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.71 คือข้อที่ว่า แนะนำครูอาจารย์ให้รู้จักกับบุคคลภายนอกหรือบุคคลระดับต่าง ๆ เมื่อมีโอกาส

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของ
ครูอาจารย์เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหาร
ด้านที่ 11 การให้การยอมรับนับถือแยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
<u>การให้การยอมรับนับถือ</u>							
50	ให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมปรึกษา หารือ เสนอแนะความคิดเห็นในเรื่องงาน อย่างเป็นทางการและอย่างเป็นทางการส่วนตัว	3.40	1.00	3.43	0.98	3.71	1.11
51	ผู้บริหารไม่ตำหนิติโทษครูอาจารย์ที่เสนอ ความคิดเห็นซึ่งได้นำไปใช้แล้วไม่เกิดผลดี แต่เป็นผู้รับผิดชอบและหาทางแก้ไข	3.42	0.98	3.29	1.06	3.66	1.05
52	มอบความไว้วางใจให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงาน อย่างเสรี ภายในขอบเขตของหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	3.68	0.94	3.60	0.94	3.83	0.97
53	ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อน ครูอาจารย์ในงานที่เพื่อนครูอาจารย์ไม่ สามารถทำได้หรือทำแล้วไม่ประสบผลดี	3.26	0.93	3.29	0.90	3.53	0.95
รวม		3.44	0.81	3.40	0.83	3.68	0.87

จากตารางที่ 24 พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นว่าการให้การยอมรับนับถือ จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากในข้อที่ว่า มอบความไว้วางใจให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอย่างเสรี ภายในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.26 คือข้อที่ว่าผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนครูอาจารย์ในงานที่เพื่อนครูอาจารย์ไม่สามารถทำได้หรือทำแล้วไม่ประสบผลดี

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่า การให้การยอมรับนับถือ จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากในข้อที่ว่า มอบความไว้วางใจให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอย่างเสรีภายในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.29 ซึ่งมีสองข้อ คือข้อที่ว่า ผู้บริหารไม่ตำหนิติโทษครูอาจารย์ที่เสนอความคิดเห็นซึ่งได้นำไปใช้แล้วไม่เกิดผลดีแต่เป็นผู้รับผิดชอบและหาทางแก้ไข และข้อที่ว่า ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนครูอาจารย์ในงานที่เพื่อนครูอาจารย์ไม่สามารถทำได้หรือทำแล้วไม่ประสบผลดี

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่า การให้การยอมรับนับถือ จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.53 คือข้อที่ว่า ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนครูอาจารย์ในงานที่เพื่อนครูอาจารย์ไม่สามารถทำได้หรือทำแล้วไม่ประสบผลดีและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.83 คือข้อที่ว่า มอบความไว้วางใจให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอย่างเสรี ภายในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์เป็นรายข้อ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ของใจของผู้บริหาร ด้านที่ 12 การจัด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้ของใจของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
<u>การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>							
54	ให้มีการจัดห้องทำงานและห้องพักครูอย่าง เป็นสัดส่วน เพื่อเอื้ออำนวยต่อการประสาน งานและการร่วมปรึกษาหารือ	3.76	0.98	3.87	0.85	3.96	0.82
55	กวาดชั้นในเรื่องความสะอาด ความเป็น ระเบียบเรียบร้อย สง่างามของอาคาร สถานที่และการพัฒนาบริเวณ	3.79	0.93	3.86	0.94	4.10	0.89
56	จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างครบครันตามสภาพ ของโรงเรียนและความต้องการจำเป็น ของงานแต่ละงาน	3.69	1.00	3.69	0.95	3.77	0.96
57	การจัดสรรงบประมาณจาก เงินบำรุง การศึกษามีการกระจายไปตามหมวดวิชา ฝ่ายและงานต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน เหมาะสม	3.72	0.94	3.57	1.01	3.73	0.98
58	การอนุมัติงบประมาณจาก เงินบำรุง การศึกษาและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นไป อย่างรวดเร็วทันเวลา	3.48	1.08	3.22	1.18	3.48	1.10
59	ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และหน่วยงานใกล้เคียง เพื่อประสานงาน และขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.56	0.97	3.57	0.97	3.74	1.19
60	ผู้บริหารดำเนินการกวาดชั้นในเรื่องความ ประพฤติกติและการเรียนของนักเรียน เพื่อ เป็นการแบ่งเบาภาระให้ครูอาจารย์	3.45	1.04	3.54	1.01	3.75	0.95
รวม		3.64	0.79	3.62	0.73	3.79	0.74

จากตารางที่ 25 พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย ในข้อที่ว่า การอนุมัติงบประมาณจากเงินบำรุงการศึกษาและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วทันเวลา และข้อที่ว่า ผู้บริหารดำเนินการกวดขันในเรื่องความประพฤติและการเรียนของนักเรียน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระให้ครูอาจารย์ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.45 ตามลำดับ ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่า กวดขันในเรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สง่างามของอาคารสถานที่และการพัฒนาบริเวณ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.79

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยในข้อที่ว่า การอนุมัติงบประมาณจากเงินบำรุงการศึกษาและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วทันเวลาซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่า ให้มีการจัดห้องทำงานและห้องพักครูอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อเอื้ออำนวยต่อการประสานงานและการร่วมปรึกษาหารือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.87

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย ในข้อที่ว่า การอนุมัติงบประมาณจากเงินบำรุงการศึกษาและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วทันเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนข้ออื่น จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่า กวดขันในเรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สง่างามของอาคารสถานที่และการพัฒนาบริเวณซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.10

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์
เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ใจครูอาจารย์เป็นรายด้าน แยกตามขนาดโรงเรียน

ด้านที่	วิธีการที่ใช้ใจครูอาจารย์ของผู้บริหาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	การจัดสายการบังคับบัญชา	3.62	0.70	3.52	0.77	3.68	0.75
2	การมอบหมายงาน	3.46	0.78	3.78	0.80	3.64	0.75
3	การปกครองบังคับบัญชา	3.65	0.95	3.61	0.87	3.78	0.92
4	การให้มีส่วนร่วมในงาน	3.45	0.94	3.31	0.95	3.67	0.93
5	การนิเทศงาน	3.53	0.91	3.54	0.86	3.73	0.87
6	การสนับสนุนให้ก้าวหน้า	3.47	0.91	3.41	0.85	3.60	0.86
7	การพิจารณาความดีความชอบ	3.45	1.04	3.36	0.97	3.34	1.18
8	การจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล	3.34	0.92	3.27	0.90	3.32	1.02
9	การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และ การส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่าง ครูอาจารย์	3.49	0.86	3.55	0.82	3.71	0.88
10	การให้การยกย่องชมเชย	3.40	0.87	3.38	0.86	3.66	0.85
11	การให้การยอมรับนับถือ	3.44	0.81	3.40	0.83	3.68	0.87
12	การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	0.79	3.62	0.73	3.79	0.74

จากตารางที่ 26 พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นว่
 วิธีการจูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารเป็นรายด้าน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก และระดับน้อย
 ด้านที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยได้แก่การมอบหมายงาน การให้มีส่วนร่วมในงาน
 การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์
 การให้การยกย่องชมเชย และการให้การยอมรับนับถือ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย
 3.34 คือด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก
 ได้แก่ การจัดสายการบังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน และการจัดสภาพ
 แวดล้อมในการทำงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.65 คือด้านการปกครอง
 บังคับบัญชา

โรงเรียนขนาดกลาง ครูอาจารย์มีความเห็นว่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและ
 ระดับน้อย ด้านที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยได้แก่ การให้มีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุน
 ให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้การ
 ยกย่องชมเชย และการให้การยอมรับนับถือ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.27
 คือด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก ได้แก่
 การจัดสายการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน
 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์
 และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.78 คือด้าน
 การมอบหมายงาน

โรงเรียนขนาดเล็ก ครูอาจารย์มีความเห็นว่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก
 และระดับน้อย ด้านที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ
 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.32 คือ
 ด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากได้แก่
 การจัดสายการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชา การให้มีส่วนร่วมใน
 งาน การนิเทศงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการ
 ส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ การให้การยกย่องชมเชย การให้การยอมรับ
 นับถือ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.79

คือด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของ
ความคิดเห็นของครูอาจารย์รวมทุกขนาดโรงเรียนเป็นรายข้อ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 27
ถึง ตารางที่ 38

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์ทั้งสามขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการที่จูงใจของผู้บริหารด้านที่ 1
การจัดสายการบังคับบัญชา

ข้อที่	วิธีการที่จูงใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การจัดสายการบังคับบัญชา</u>			
1	กำหนดผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาได้เหมาะสม	3.58	0.87
2	มีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละบุคคลในสายงานเดียวกัน ให้มีปริมาณที่ เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน	3.51	0.85
3	ให้ครูอาจารย์ทุกคนได้ เข้าใจขอบ เขตของหน้าที่และความ รับผิดชอบของตนเองและของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน	3.71	0.90
4	กำหนดให้มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา ของแต่ละสายงานให้ลดหลั่นลงไปภายในขอบเขตของหน้าที่ และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้	3.59	0.91
รวม		3.60	0.74

จากตารางที่ 27 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่า การ จัดสายการบังคับบัญชา
จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยค่าสุด 3.51 คือข้อที่ว่า มีการกำหนดหน้าที่
ของแต่ละบุคคลในสายงานเดียวกัน ให้มีปริมาณที่ เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.71
คือข้อที่ว่า ให้ครูอาจารย์ทุกคนได้ เข้าใจขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง และของ
แต่ละสายงานอย่างชัดเจน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของ
ครูอาจารย์ทั้งสามขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ของใจของผู้บริหาร
ด้านที่ 2 การมอบหมายงาน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้ของใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การมอบหมายงาน</u>			
5	มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ไปพร้อมกันด้วย ในการมอบหมายงาน	3.66	0.87
6	มีการบอกวัตถุประสงค์ของงานที่ได้มอบหมายให้เข้า ใจอย่างชัดเจน	3.64	0.89
7	มีการสอบถามเกี่ยวกับความถนัด ความสนใจและ ความรู้ความสามารถของครูอาจารย์และมอบหมายงาน ตามความถนัด ความสนใจและความรู้ความสามารถ	3.47	1.07
8	มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติที่ได้มอบหมาย ให้เหมาะสม	3.54	0.92
9	มีการสลับเปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่าง ครูอาจารย์ภายในระยะเวลาอันควร เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการทำงานและให้มีโอกาสเรียนรู้งาน กว้างขึ้น	3.24	1.09
รวม		3.51	0.78

จากตารางที่ 28 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่า การมอบหมายงาน
ของใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและระดับน้อย ข้อที่ใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย และมีค่า
เฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ว่า มีการสลับ เปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างครูอาจารย์
ภายในระยะเวลาอันควร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและให้มีโอกาสเรียนรู้งานกว้างขึ้น
ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนข้อที่ใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อที่ว่า
มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ไปพร้อมกันด้วยในการมอบหมายงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.66

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ ทั้งสามขนาดโรงเรียนเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ใจของผู้บริหาร ด้านที่ 3 การปกครอง บังคับบัญชา

ข้อที่	วิธีการที่ใช้ใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การปกครองบังคับบัญชา</u>			
10	ประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน	3.64	1.15
11	ยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์ คำสั่ง ในการปกครองบังคับบัญชา โดยมีการยึดหยุ่นตามความเหมาะสม	3.74	1.02
12	ว่ากล่าวตักเตือนครูอาจารย์ที่มีความผิดพลาดหรือบกพร่อง ต่อหน้าที่และความประพฤติเป็นการเฉพาะตัว ไม่ได้ด้วย อารมณ์แต่ด้วยเหตุผล และให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข	3.64	1.13
13	มีคุณธรรมและความเป็นธรรมในการปกครองบังคับบัญชา โดยใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ชอบ	3.72	1.08
14	มุ่งเสริมสร้างวินัยของครูอาจารย์ มากกว่าการมุ่งจับผิด และลงโทษ	3.67	1.09
15	ผู้บริหารใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนมากกว่า การต้องไปติดต่อบุคลากรที่อื่น	3.60	1.21
รวม		3.67	0.92

จากตารางที่ 29 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่า การปกครองบังคับบัญชา ใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.60 คือข้อที่ว่า ผู้บริหารใช้เวลา ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนมากกว่าการต้องไปติดต่อบุคลากรที่อื่น และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.74 คือข้อที่ว่า ยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์ คำสั่งในการปกครองบังคับบัญชา โดยมีการยึดหยุ่นตามความเหมาะสม

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วน เบี่ยง เบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของ
ครูอาจารย์ ทั้งสามขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร
ด้านที่ 4 การให้มีส่วนร่วมในงาน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การให้มีส่วนร่วมในงาน</u>			
16	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.53	1.01
17	ให้โอกาสครูอาจารย์ได้ให้ข้อ เสนอแนะ แนวทางแก้ปัญหาและร่วมปรึกษาหารือกับ ผู้บริหารอย่างใกล้ชิดและอย่างทั่วถึง	3.35	1.10
18	รับฟังและให้ความสนใจในความคิด เห็นข้อ เสนอแนะ ของครูอาจารย์ด้วยความจริงใจ และนำไปเป็น แนวทางปฏิบัติ เมื่อเห็นว่า เหมาะสม	3.41	1.12
19	ให้ครูอาจารย์รับทราบเกี่ยวกับงานและความ เคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเปิดเผย ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.54	1.02
รวม		3.46	0.95

จากตารางที่ 30 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นจำ การให้มีส่วนร่วมในงาน
จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก และระดับน้อย ข้อที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย และมีค่า
เฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ว่า ให้โอกาสครูอาจารย์ได้ให้ข้อ เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาและร่วมปรึกษา
หารือกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิดและอย่างทั่วถึง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.35 ส่วนข้อที่จูงใจครูอาจารย์
อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่า ให้ครูอาจารย์รับทราบเกี่ยวกับงานและความ
เคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่อย่างเปิดเผย ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีค่า
เฉลี่ย 3.54

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์ทั้งสามขนาดโรงเรียนเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร
ด้านที่ 5 การนิเทศงาน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การนิเทศงาน</u>			
20	ให้คำแนะนำแก่ครูอาจารย์ หรือทำคู่มือ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ และสิ่งที่ครูอาจารย์ควรทราบ	3.60	0.95
21	ตรวจตราและติดตามผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์อย่างสม่ำเสมอด้วยความบริสุทธิ์ใจ	3.56	1.05
22	ให้โอกาสแก่ครูอาจารย์ในการชี้แจงข้อเท็จจริง และขอคำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	3.60	1.02
23	ช่วยแนะนำครูอาจารย์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน โดยมีการให้กำลังใจและ ให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข	3.47	1.07
24	เอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดเวลา	3.67	1.00
รวม		3.58	0.88

จากตารางที่ 31 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่าการนิเทศงาน จูงใจครู
อาจารย์อยู่ในระดับน้อยในข้อที่ว่าช่วยแนะนำครูอาจารย์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน
โดยมีการให้กำลังใจ และให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนข้ออื่น จูงใจ
ครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่า เอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือ
สนับสนุนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 32 แสดงค่า เฉลี่ยและค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ ทั้งสามขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหารด้านที่ 6 การสนับสนุนให้ก้าวหน้า

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การสนับสนุนให้ก้าวหน้า</u>			
25	ให้การสนับสนุนครูอาจารย์ไปอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.70	1.05
26	ให้การส่งเสริมสนับสนุนโดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเมื่อมีโอกาส สนับสนุนการศึกษาต่อ หรือการหาความรู้เพิ่มเติม	3.75	1.03
27	ให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสผลัด เปลี่ยนกันดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน โดยให้มีการสรรหากันเอง	3.27	1.21
28	สอนหรือแนะนำให้ครูอาจารย์ได้รู้จักการทำงานในเชิงบริหารทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ	3.19	1.02
29	จัดให้มีห้องสมุด ศูนย์ตำราและสื่อการสอน สำหรับครูอาจารย์ขึ้นในโรงเรียน	3.49	1.15
รวม		3.48	0.88

จากตารางที่ 32 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่าการสนับสนุนให้ก้าวหน้า จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและระดับน้อย ข้อที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ว่า สอนหรือแนะนำให้ครูอาจารย์ได้รู้จักการทำงานในเชิงบริหาร ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนข้อที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่า ให้การส่งเสริมสนับสนุนโดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเมื่อมีโอกาสสนับสนุน การศึกษาต่อหรือการหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์
ทั้งหมดขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร ด้านที่ 7
การพิจารณาความดีความชอบ

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การพิจารณาความดีความชอบ</u>			
30	กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อ ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ โดยทำความเข้าใจ ตกลงกับครูอาจารย์ไว้ล่วงหน้าก่อนถือปฏิบัติ	3.42	1.26
31	ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง แทนการประเมิน ในช่วงพิจารณาความดีความชอบประจำปี เพียง ครั้งเดียว	3.39	1.21
32	ให้แต่ละสายงานได้ประเมินผลการปฏิบัติ งานของครูอาจารย์ในสายงานของตนเอง แล้ว เสนอขึ้นมาตามลำดับ	3.58	1.15
33	การพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ สองชั้น พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึง ความถี่ของการได้รับความดีความชอบ เป็นกรณี พิเศษสองชั้นของแต่ละคน	3.20	1.19
รวม		3.40	1.05

จากตารางที่ 33 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่า การพิจารณาความดี ความชอบ จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก ในข้อที่ว่า ให้แต่ละสายงานได้ประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในสายงานของตนเองแล้ว เสนอขึ้นมาตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนข้ออื่นจูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ว่า การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษสองชั้น พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความถี่ของการได้รับความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษสองชั้น ของแต่ละคนซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.20

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของ
ครูอาจารย์ทั้งสามขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร
ด้านที่ 8 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล</u>			
34	มีการดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูอาจารย์ นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เช่น กิจกรรม สภกรณ์ สโมสร กองทุนช่วยเหลือ เป็นต้น	3.49	1.05
35	มีการให้ค่าตอบแทนในการทำงานพิเศษ การทำงาน นอกเวลาราชการ หรือการไปราชการของครู อาจารย์ โดยใช้เงินบำรุงการศึกษาหรือเงิน สวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสม	3.19	1.13
36	ดำเนินการในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา	3.25	1.10
รวม		3.31	0.94

จากตารางที่ 34 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่า การจัดสวัสดิการ
และประโยชน์เกื้อกูล จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.19
คือข้อที่ว่า มีการให้ค่าตอบแทนในการทำงานพิเศษ การทำงานนอกเวลาราชการ หรือการไป
ราชการของครูอาจารย์ โดยใช้เงินบำรุงการศึกษาหรือเงินสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว
ทันเวลา

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ทั้งสามขนาดโรงเรียนเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จุดใจของผู้บริหารด้านที่ 9 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จุดใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์</u>			
37	ให้ความเป็นกันเองกับครูอาจารย์และปฏิบัติตนอย่างเรียบง่าย ไม่มีพิธีรีตองจนเกินไป	3.70	1.07
38	เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เข้าพบได้ง่าย เพื่อให้ขอเสนอแนะ ขอคำปรึกษา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.78	1.01
39	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของโรงเรียนและของครูอาจารย์เมื่อมีโอกาส	3.78	0.97
40	ผู้บริหารช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของครูอาจารย์ในการทำงานเมื่อมีโอกาส	3.34	1.08
41	เมื่อครูอาจารย์มีปัญหา ความเดือดร้อนผู้บริหารแสดงความห่วงใยและให้ความช่วยเหลือ	3.54	1.14
42	ผู้บริหารไปพบปะสนทนา เยี่ยมเยียนครูอาจารย์ในห้องพักครู หรือที่ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอยู่ เป็นครั้งคราว	3.43	1.13
43	ให้การส่งเสริมหลักการปฏิบัติงานเป็นทีมงานหรือในรูปคณะกรรมการ เพื่อการช่วยเหลือสนับสนุนกันระหว่างครูอาจารย์	3.57	0.95
44	ผู้บริหารรับรู้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งระหว่างครูอาจารย์ และ เป็นผู้ไกล่เกลี่ยทางยุติ	3.47	1.05
45	จัดให้มีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของครูอาจารย์ เช่น งานสังสรรค์ ทักษะศึกษาขึ้นเป็นครั้งคราว	3.44	1.03
รวม		3.56	0.85

จากตารางที่ 35 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและระดับน้อย ข้อที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ว่า ผู้บริหารช่วยเหลือนำเบาะภาระของครูอาจารย์ในการทำงานเมื่อมีโอกาส ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนข้อที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่า เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เข้าพบได้ง่ายเพื่อให้ข้อเสนอแนะ ขอคำปรึกษา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และข้อที่ว่า ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของโรงเรียนและของครูอาจารย์เมื่อมีโอกาส ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.78 เท่ากันทั้งสองข้อ

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์ทั้งสามขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จิตใจครูอาจารย์ของ
ผู้บริหาร ด้านที่ 10 การให้การยกย่องชมเชย

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การให้การยกย่องชมเชย</u>			
46	ชมเชยครูอาจารย์เป็นการส่วนตัว เมื่อประพฤติปฏิบัติดี หรือประสพผลดีในการทำงาน	3.49	1.03
47	ชมเชยครูอาจารย์กับเพื่อนครูอาจารย์หรือกับ บุคคลอื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง เมื่อประพฤติปฏิบัติดี หรือประสพผลดีในการทำงาน	3.52	1.06
48	ยกย่องสรรเสริญครูอาจารย์ว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ก่อนมอบหมายงานหรือขณะปฏิบัติงาน	3.40	0.93
49	แนะนำครูอาจารย์ให้รู้จักหรือเป็นที่รู้จักกับบุคคล ภายนอกหรือบุคคลระดับต่าง ๆ เมื่อมีโอกาส	3.40	1.02
รวม		3.45	0.87

จากตารางที่ 36 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่า การให้การยกย่อง
ชมเชย จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก ในข้อที่ว่า ชมเชยครูอาจารย์กับเพื่อนครูอาจารย์
หรือกับบุคคลอื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เมื่อประพฤติปฏิบัติดี หรือประสพผลดีในการทำงาน
ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนข้ออื่นจูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือข้อที่ว่า ยกย่องสรรเสริญครูอาจารย์ว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถก่อนมอบหมายงานหรือ
ขณะปฏิบัติงาน และข้อที่ว่า แนะนำครูอาจารย์ให้รู้จักหรือเป็นที่รู้จักกับบุคคลภายนอกหรือบุคคล
ระดับต่าง ๆ เมื่อมีโอกาส ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40 เท่ากันทั้งสองข้อ

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์ทั้งสามขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์
ของผู้บริหารด้านที่ 11 การให้การยอมรับนับถือ

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จูงใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การให้การยอมรับนับถือ</u>			
50	ให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมปรึกษาหารือ เสนอแนะความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเป็นทางการ และอย่างเป็นทางการส่วนตัว	3.48	1.02
51	ผู้บริหารไม่ตำหนิติโทษครูอาจารย์ที่เสนอความคิดเห็น ซึ่งได้นำไปใช้แล้วไม่เกิดผลดีแต่เป็นผู้รับผิดชอบและหาทาง แก้ไข	3.43	1.03
52	มอบความไว้วางใจให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงาน อย่างเสรี ภายในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.69	0.95
53	ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนครูอาจารย์ ในงานที่เพื่อนครูอาจารย์ไม่สามารถทำได้หรือทำแล้ว ไม่ประสบผลดี	3.34	0.93
รวม		3.48	0.83

จากตารางที่ 37 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่าการให้การยอมรับนับถือ
จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก ในข้อที่ว่า มอบความไว้วางใจให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอย่าง
เสรี ภายในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนข้ออื่น จูงใจ
ครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ว่า ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติ
หน้าที่แทนเพื่อนครูอาจารย์ในงานที่เพื่อนครูอาจารย์ไม่สามารถทำได้หรือทำแล้วไม่ประสบผลดี
ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.34

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครู
อาจารย์ทั้งสามขนาดโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร
ด้านที่ 12 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	วิธีการที่ใช้จิตใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
<u>การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>			
54	ให้มีการจัดห้องทำงานและห้องพักครูอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อเอื้ออำนวยต่อการประสานงานและการร่วม ปรึกษาหารือ	3.84	0.90
55	กวาดขันในเรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สง่างามของอาคารสถานที่และการพัฒนา บริเวณ	3.89	0.93
56	จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ ต่าง ๆ อย่างครบครันตามสภาพของโรงเรียนและความ ต้องการจำเป็นของงานแต่ละงาน	3.71	0.97
57	การจัดสรรงบประมาณจากเงินบำรุงการศึกษามีการ กระจายไปตามหมวดวิชา ฝ่ายและงานต่าง ๆ อย่างได้ สัดส่วน เหมาะสม	3.67	0.98
58	การอนุมัติงบประมาณจากเงินบำรุงการศึกษาและ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วทันเวลา	3.39	1.12
59	ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและ หน่วยงานใกล้เคียง เพื่อประสานงานและขอ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.61	1.03
60	ผู้บริหารดำเนินการกวาดขันในเรื่องความประพฤติ และการเรียนของนักเรียน เพื่อเป็นการแบ่งเบา ภาระให้ครูอาจารย์	3.55	1.01
รวม		3.67	0.76

จากตารางที่ 38 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานจงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยในข้อที่ว่า การอนุมัติงบประมาณจากเงินบำรุงการศึกษา และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วทันเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนข้ออื่น จงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ว่ากวตขันในเรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สง่างามของอาคารสถานที่และการพัฒนาบริเวณ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.89

ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) ของความคิดเห็นของครูอาจารย์ทั้งสามขนาดโรงเรียนเป็นรายด้าน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูอาจารย์ทั้งสามขนาดโรงเรียนเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จงใจของผู้บริหาร เป็นรายด้าน ทั้ง 12 ด้าน

ด้านที่	วิธีการที่ใช้จงใจครูอาจารย์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.
1	การจัดสายการบังคับบัญชา	3.60	0.74
2	การมอบหมายงาน	3.51	0.78
3	การปกครองบังคับบัญชา	3.67	0.92
4	การให้มีส่วนร่วมในงาน	3.46	0.95
5	การนิเทศงาน	3.58	0.88
6	การสนับสนุนให้ก้าวหน้า	3.48	0.88
7	การพิจารณาความดีความชอบ	3.40	1.05
8	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	3.31	0.94
9	การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์	3.56	0.85
10	การให้การยกย่องชมเชย	3.45	0.87
11	การให้การยอมรับนับถือ	3.48	0.83
12	การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.67	0.76

จากตารางที่ 39 พบว่า ครูอาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นว่าวิธีการจูงใจของผู้บริหาร เป็นรายด้าน จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากและระดับน้อย ด้านที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อยได้แก่ การให้มีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้การยกย่องชมเชย และการให้การยอมรับนับถือ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.31 คือด้าน การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านที่จูงใจครูอาจารย์อยู่ในระดับมากได้แก่ การจัดสายการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.67 เท่ากันทั้งสองด้าน

ตารางที่ 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาจารย์
เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่
ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เป็นรายด้าน

ด้าน ที่	วิธีการที่ใช้ใจของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1	การจัดสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	31.82	15.91	1.83
		ภายในกลุ่ม	575	4,994.24	8.69	
		รวม	577	3,026.06		
2	การมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	77.78	38.89	2.56
		ภายในกลุ่ม	575	8,727.95	15.18	
		รวม	577	8,805.73		
3	การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	82.70	41.35	1.36
		ภายในกลุ่ม	575	17,471.05	30.38	
		รวม	577	17,553.75		
4	การให้มีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	166.40	83.20	5.92**
		ภายในกลุ่ม	575	8,086.32	14.06	
		รวม	577	8,252.72		
5	การนิเทศงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	97.26	48.63	2.50
		ภายในกลุ่ม	575	11,170.92	19.43	
		รวม	577	11,268.18		
6	การสนับสนุนให้ก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	73.65	36.83	1.90
		ภายในกลุ่ม	575	11,169.42	19.43	
		รวม	577	11,243.07		

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ด้าน ที่	วิธีการที่ใช้ของใจของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
7	การพิจารณาความดีความชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	23.55	11.78	0.67
		ภายในกลุ่ม	575	10,162.96	17.67	
		รวม	577	10,186.51		
8	การจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.13	2.07	0.26
		ภายในกลุ่ม	575	4,590.50	7.98	
		รวม	577	4,594.63		
9	การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครู อาจารย์และการส่งเสริมการ สร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่าง ครูอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	2	371.89	185.95	3.17*
		ภายในกลุ่ม	575	33,742.55	58.68	
		รวม	577	34,114.44		
10	การให้การยกย่องชมเชย	ระหว่างกลุ่ม	2	124.09	62.04	5.21**
		ภายในกลุ่ม	575	6,852.21	11.92	
		รวม	577	6,976.30		
11	การให้การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	115.63	57.81	5.27**
		ภายในกลุ่ม	575	6,308.13	10.97	
		รวม	577	6,423.76		
12	การจัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	138.28	69.14	2.45
		ภายในกลุ่ม	575	16,253.94	28.27	
		รวม	577	16,392.22		

* $p < 0.05$ (F=2.99)** $p < 0.01$ (F=4.60)

จากตารางที่ 40 พบว่า การเปรียบเทียบค่า F ที่คำนวณได้กับค่า F ในตารางที่ขึ้นแห่งความเป็นอิสระของค่า $F = 2$ และ 575 และระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มโรงเรียนทั้งสามขนาดเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหาร เป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

การจัดสายการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า F จากตาราง แสดงว่าครูอาจารย์ในโรงเรียนทั้งสามขนาดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหาร ในด้านดังกล่าว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับ การให้มีส่วนร่วมในงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ การให้การยกย่องชมเชย และการให้การยอมรับนับถือ ค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า F จากตาราง แสดงว่าครูอาจารย์ในโรงเรียนทั้งสามขนาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหาร ในด้านดังกล่าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การให้มีส่วนร่วมในงาน โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 13.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 3.75 โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 13.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 3.78 และโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 14.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 3.71 และพบว่า ระหว่างโรงเรียนทั้งสามขนาดมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นดังกล่าวที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลาง ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก และระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์และการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 31.38 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 7.72 โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 31.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 7.38 โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 33.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 7.96 และพบว่าระหว่างโรงเรียนทั้งสามขนาดมีความ

คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นดังกล่าวที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลาง ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก และระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้การยกย่องชมเชย โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 13.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 3.49 โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 13.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 3.44 และโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 14.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 3.41 และพบว่าระหว่างโรงเรียนทั้งสามขนาดมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นดังกล่าวที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลาง ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก และระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การให้การยอมรับนับถือ โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 13.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 3.22 โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 13.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 3.32 และโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 14.73 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 3.46 และพบว่าระหว่างโรงเรียนทั้งสามขนาดมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นดังกล่าวที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลาง ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก และระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รายละเอียดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้
 วจใจครูอาจารย์ของผู้บริหารทั้ง 12 ด้านรวมกัน ระหว่างกลุ่มโรงเรียนทั้งสามขนาด ผู้วิจัย
 ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่ม
 ในรูปตารางแสดงขั้นแห่งความเป็นอิสระของค่า F (df) ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
 (SS) ส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ย (MS) และอัตราส่วนความแปรปรวน (F -Ratio)
 ประกอบคำอธิบาย ดังแสดงไว้ในตารางที่ 41

ตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	10,319.73	5,159.87	2.54
ภายในกลุ่ม	575	1,168,811.50	2,032.72	
รวม	577	1,179,131.23		

$p < 0.05$ ($F=2.99$)

จากตารางที่ 41 พบว่า การเปรียบเทียบค่า F ที่คำนวณได้กับค่า F ในตารางที่ขึ้นแห่งความอิสระของค่า F 2 และ 575 และระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.99$) ปรากฏว่าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า F จากตาราง แสดงว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนทั้งสามขนาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ