

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสอง (mean of squares)
*p ≤ .05	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 253 คน ซึ่งสามารถแบ่งผลการศึกษาได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างของนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน แสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน (n =253)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	80	31.60
2) หญิง	173	68.40
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 35 ปี	74	29.25
2) 35 – 45 ปี	83	32.81
3) มากกว่า 45 ปี	96	37.94
3. สถานภาพการสมรส		
1) โสด	79	31.23
2) สมรส	166	65.61
3) หม้าย / หย่าร้าง / แยกทาง	8	3.16
4. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี / เทียบเท่า	202	79.80
2) สูงกว่าปริญญาตรี	51	20.20
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) น้อยกว่า 10 ปี	65	25.70
2) 10 - 20 ปี	96	37.90
3) 21 ปีขึ้นไป	92	36.40

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n =253)	ร้อยละ
6. ขนาดของโรงเรียน		
1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 - 120 คน)	59	23.32
2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 300 คน)	138	54.55
3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)	56	22.13

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง 173 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 อายุมากกว่า 45 ปี 96 คน คิดเป็นร้อยละ 37.94 สมรส 166 คน คิดเป็นร้อยละ 65.61 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี / เทียบเท่า 202 คน คิดเป็นร้อยละ 79.80 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี 96 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง 138 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55

**ตอนที่ 2 การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง**

การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) การได้รับทรัพยากร 2) การได้รับการสนับสนุน 3) การได้รับข้อมูลข่าวสาร และ 4) การได้รับโอกาส โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 3-7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับทรัพยากร

การได้รับทรัพยากร	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และเพียงพอต่อการปฏิบัติของบุคลากร	4.00	0.68	มาก
2. มีการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้นได้มากที่สุด	3.87	0.73	มาก
3. ควรมีอาคารสถานที่ก่อให้เกิดความสะดวกหรือเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.92	0.81	มาก
4. มีการแสวงหาทรัพยากร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม	3.86	0.83	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

การได้รับทรัพยากร	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. การจัดสรรงบประมาณมีเพียงพอต่อความต้องการ	3.79	0.89	มาก
6. การวางแผนการจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน	3.78	0.88	มาก
7. มีการประเมินการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา	3.88	0.87	มาก
ภาพรวม	3.87	0.61	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับทรัพยากร ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ มีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และเพียงพอต่อการปฏิบัติของบุคลากร ควรมีอาคารสถานที่ก่อให้เกิดความสะดวกหรือเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการประเมินการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การวางแผนการจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับการสนับสนุน

การได้รับการสนับสนุน	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.94	0.91	มาก
2. มีการให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติและพัฒนางาน	3.83	0.89	มาก
3. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	3.88	0.89	มาก
4. การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.94	0.80	มาก
5. การยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.93	0.83	มาก
6. มีการแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ	3.97	0.85	มาก
7. มีการแสดงความห่วงใยรับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร	3.98	0.72	มาก
8. มีการแสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้ม และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร	3.96	0.77	มาก
9. มีการให้โอกาสตัดสินใจสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงาน	3.93	0.83	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

การได้รับการสนับสนุน	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. ความเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร	3.98	0.90	มาก
11. มีการสนับสนุนให้สร้างเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.95	0.87	มาก
ภาพรวม	3.93	0.59	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับการสนับสนุนภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ มีการแสดงความหวังใยรับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ความเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร และมีการแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติและพัฒนางาน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร

การได้รับข้อมูลข่าวสาร	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการติดต่อสื่อสารที่มุ่งความถูกต้องของข่าวสาร	3.89	0.85	มาก
2. การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน	3.87	0.84	มาก
3. การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างเหมาะสม และเปิดเผย	3.91	0.86	มาก
4. ข้อมูลข่าวสารมีความครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย	3.94	0.89	มาก
5. รูปแบบของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สะดวกต่อบุคลากร	3.92	0.94	มาก
6. ข้อมูลข่าวสารสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับ	4.00	0.89	มาก
ภาพรวม	3.92	0.68	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ข้อมูลข่าวสารสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับ ข้อมูลข่าวสารมีความครบถ้วน

ถูกต้อง และทันสมัย และรูปแบบของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สะดวกต่อบุคลากร ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับโอกาส

การได้รับโอกาส	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การส่งเสริมหรือให้โอกาสในตำแหน่งหน้าที่	3.95	0.88	มาก
2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชอบหรือมีความถนัด	3.94	0.82	มาก
3. การสนับสนุนด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะของบุคลากร	3.93	0.77	มาก
4. การรับรองความสามารถเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.88	0.77	มาก
5. การพิจารณาค่าตอบแทนแก่สมาชิกอย่างเหมาะสม	3.89	0.76	มาก
6. การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม	3.89	0.72	มาก
7. การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือเพิ่มคุณวุฒิ	3.79	0.77	มาก
8. การยกย่องชมเชยและการยอมรับกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี	3.89	0.80	มาก
ภาพรวม	3.90	0.54	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับโอกาส ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การส่งเสริมหรือให้โอกาสในตำแหน่งหน้าที่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชอบหรือมีความถนัด และการสนับสนุนด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะของบุคลากร ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือเพิ่มคุณวุฒิ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม

การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับทรัพยากร	3.87	0.61	มาก
2. ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.93	0.59	มาก
3. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.92	0.68	มาก
4. ด้านการได้รับโอกาส	3.90	0.54	มาก
ภาพรวม	3.91	0.54	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับโอกาส และด้านการได้รับทรัพยากร

**ตอนที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง**

เปรียบเทียบโดยใช้การทดสอบที สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติทดสอบ สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ ดังนี้

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

การเสริมแรงครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n=80)		หญิง (n=173)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับทรัพยากร	3.89	0.62	3.87	0.61	0.25	.806
2. ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.93	0.61	3.94	0.58	-0.08	.937
3. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.90	0.68	3.93	0.69	-0.36	.717
4. ด้านการได้รับโอกาส	3.90	0.57	3.89	0.53	0.10	.924
ภาพรวม	3.90	0.55	3.91	0.54	-0.04	.966

จากตาราง 8 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเสริมแรงครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n=202)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=51)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ด้านการได้รับทรัพยากร	3.87	0.62	3.89		
2. ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.92	0.61	4.00	0.45	-0.91	.362
3. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.91	0.71	3.96	0.58	-0.50	.616
4. ด้านการได้รับโอกาส	3.88	0.55	3.96	0.51	-0.91	.366
ภาพรวม	3.89	0.56	3.95	0.45	-0.70	.487

จากตาราง 9 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

การเสริมแรงครูโดย ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการได้รับ ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	0.34	.715
	ภายในกลุ่ม	93.17	250	0.37		
	รวม	93.42	252			
2. ด้านการได้รับการ สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.61	.547
	ภายในกลุ่ม	85.75	250	0.34		
	รวม	86.16	252			

ตาราง 10 (ต่อ)

การเสริมแรงครูโดย ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการได้รับข้อมูล ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	0.10	.909
	ภายในกลุ่ม	117.94	250	0.47		
	รวม	118.03	252			
4. ด้านการได้รับ โอกาส	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	0.86	.426
	ภายในกลุ่ม	73.75	250	0.30		
	รวม	74.26	252			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.07	0.23	.798
	ภายในกลุ่ม	72.87	250	0.29		
	รวม	73.00	252			

จากตาราง 10 พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส

การเสริมแรงครูโดย ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการได้รับ ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.35	0.93	.395
	ภายในกลุ่ม	92.72	250	0.37		
	รวม	93.42	252			
2. ด้านการได้รับการ สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.04	.965
	ภายในกลุ่ม	86.14	250	0.35		
	รวม	86.16	252			
3. ด้านการได้รับข้อมูล ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.39	.680
	ภายในกลุ่ม	117.67	250	0.47		
	รวม	118.03	252			

ตาราง 11 (ต่อ)

การเสริมแรงครูโดย ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ด้านการได้รับ โอกาส	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2	0.45	1.54	.217
	ภายในกลุ่ม	73.35	250	0.29		
	รวม	74.26	252			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.50	.610
	ภายในกลุ่ม	72.72	250	0.29		
	รวม	73.00	252			

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การเสริมแรงครูโดย ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการได้รับ ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.56	.572
	ภายในกลุ่ม	93.00	250	0.37		
	รวม	93.42	252			
2. ด้านการได้รับการ สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	0.88	.415
	ภายในกลุ่ม	85.56	250	0.34		
	รวม	86.16	252			
3. ด้านการได้รับข้อมูล ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.89	1.92	.149
	ภายในกลุ่ม	116.24	250	0.47		
	รวม	118.03	252			
4. ด้านการได้รับโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	0.92	2	0.346	1.58	.209
	ภายในกลุ่ม	73.33	250	0.29		
	รวม	74.26	252			

ตาราง 12 (ต่อ)

การเสริมแรงครูโดย ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.40	1.38	.253
	ภายในกลุ่ม	72.21	252	0.29		
	รวม	73.00	252			

จากตาราง 12 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การเสริมแรงครูโดย ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการได้รับ ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	2.43	2	1.21	3.34	.037*
	ภายในกลุ่ม	90.99	250	0.36		
	รวม	93.42	252			
2. ด้านการได้รับการ สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	1.94	2	0.97	2.88	.058
	ภายในกลุ่ม	84.22	250	0.34		
	รวม	86.16	252			
3. ด้านการได้รับข้อมูล ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	.48	2	0.74	1.59	.206
	ภายในกลุ่ม	116.55	250	0.47		
	รวม	118.03	252			
4. ด้านการได้รับ โอกาส	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	0.92	.401
	ภายในกลุ่ม	73.71	250	0.30		
	รวม	74.26	252			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	0.71	2.49	.085
	ภายในกลุ่ม	71.58	250	0.29		
	รวม	73.00	252			

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และด้านการได้รับโอกาส ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับทรัพยากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับทรัพยากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.85	3.18	4.05
ขนาดเล็ก	3.85	-	0.04	0.20
ขนาดกลาง	3.81		-	0.24*
ขนาดใหญ่	4.05			-

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาด้านการได้รับทรัพยากร แตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05