

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้.

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมุติฐานของการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน

สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติ กิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2545 จำนวน 801 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2545 จำนวน 460 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า เกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของ ลิเคอร์ท (Likert) สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียน ใน 5 ด้าน คือ การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือ หาค่าอำนาจจำแนกได้ระหว่าง 0.48–0.83 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เสนอต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด
2. ผู้วิจัยเดินทางไปพบหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถาม เพื่อนำไปให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนัดวันเวลาที่ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บแบบสอบถามคืนจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
3. เมื่อครบกำหนดเวลาที่นัดหมาย ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิจัย จำนวน 443 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.30 ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS 7.5 for Window วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของดันแคน(Duncan)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ยกเว้นด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู อยู่ในระดับเดียวกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กทุกด้าน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านการยึดหลัก

คุณธรรมของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. เปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีขนาดต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู โดยภาพรวม แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน และด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูในด้านนี้ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นการค้นพบที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1 ระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ประดับ ชันทองทิพย์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาล : ตรีศึกษา เทศบาลจังหวัดลพบุรี โดยส่วนรวม มีความพึงพอใจในระดับมาก 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจขั้นตำแหน่งการทำงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้อง

กับ ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการจูงใจครูของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจครู อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการจัดสวัสดิการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับ ขงยุทธ สิมพา (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยส่วนรวมและแยกตามขนาดโรงเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำในปัจจุบัน ที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความตื่นตัวต่อนโยบายปฏิรูปการศึกษา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ซึ่งกฎหมายและระเบียบของทางราชการดังกล่าว ส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ต้องพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล และเพื่อให้ผลผลิต คือนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ให้เป็นคนดี คนเก่ง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติ ดยัคคานนท์ (2536 : 132) ได้กล่าวว่า การที่มนุษย์จะทำงานได้ดี ต้องอาศัยแรงจูงใจ เพื่อเร้าหรือกระตุ้นให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและการกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา 2) ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังเร้าใจให้มีกิจกรรม 3) นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบัน มีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำระดับปริญญาตรีและบางส่วนสำเร็จปริญญาโท มีการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีสอบแข่งขัน และได้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต้นสังกัดได้จัดอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ จึงมีความตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญของตน มีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู ส่งผลให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ คำกล่าวของ อรุณ รักธรรม (2526 : 280) การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ยกเว้นด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับการจัดให้มีร้านสวัสดิการและอาหารสำหรับครู การจัดที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและ

เหมาะสม และการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียน ได้ดำเนินการตามโครงการจัดสวัสดิการ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แต่ระเบียบ และข้อปฏิบัติบางอย่างมีข้อจำกัด ทำให้สวัสดิการที่จัดขึ้น เช่น การจัดสรรบ้านพักให้แก่ข้าราชการ การจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ การจัดสหกรณ์ร้านค้า โครงการจัดซื้อยานพาหนะต่างๆ ตลอดจนการตรวจสอบสภาพประจำปี แต่ยังไม่ทั่วถึง และได้ลดสวัสดิการบางอย่างลง เช่น ระเบียบค่าเช่าบ้านที่มีการงดในกรณีที่ผู้ย้ายยื่นคำขอย้ายเอง และข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ ทั้งโดยส่วนรวมและส่วนของตนเองขาดแคลน เนื่องจากเป็นช่วงเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ เป็นต้น จึงทำให้การปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู ด้านดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรให้มากที่สุด

2. การสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การยึดถือคุณธรรมของผู้บริหาร การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า และด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

2.1 โรงเรียนขนาดเล็กขาดความพร้อมทางด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณของทางราชการคำนวณจากจำนวนนักเรียนในโรงเรียน จึงอาจเป็นข้อจำกัดให้ด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

2.2 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจทุกด้านมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อาจเป็นเพราะว่า มีความพร้อมในด้านต่างๆ เช่น ความร่วมมือของชุมชน ความพร้อมของอาคารสถานที่ ตลอดจนจำนวนบุคลากรที่มีเพียงพอ หรือ มากกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด ตามข้อมูล 10 มิถุนายน 2545 (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. 2545 : 49 – 94) พบว่า โรงเรียนขนาดกลางและขนาด

ใหญ่มีครูเท่ากับเกณฑ์หรือมากกว่าเกณฑ์เป็นส่วนมาก จึงเป็นสาเหตุให้โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ สามารถจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครู มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 การสร้างแรงจูงใจอื่นๆ ที่พบในโรงเรียนประถมศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน เช่น ในเรื่องการเป็นตัวอย่างที่ดี มีคุณธรรม นำประชาธิปไตย การให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจ ตรงกันและมีความเป็นเอกภาพในหน่วยงาน การให้เงินเดือนสูงขึ้นและมีสวัสดิการเพิ่ม การจัดกิจกรรมเชิงชุมชนเกียรติครูในโอกาสที่เหมาะสม และการให้ครูรักษาการทำงาน พัฒนางานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ บัญญัติ จงกลณี (ม.ป.ป. : 20) ที่กล่าวว่า ตามปกติในหน่วยงานหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยสมาชิกหลาย ๆ คนที่เข้ามาทำงานร่วมกัน และการที่บุคคลเหล่านี้เข้ามาทำงาน ก็มีสาเหตุ และแรงจูงใจต่าง ๆ กันออกไป เช่น เข้ามาทำงานเพื่อหวังผลตอบแทนในรูปตัวเงิน บางคนก็ทำเพราะใจรักและต้องการที่จะทำงาน และบางคนอาจจะทำเพื่อที่จะได้เข้ามาแสดงฝีมือ แสดงความสามารถสำหรับงานที่เขาคิดว่าทำง่าย เป็นต้น แต่สิ่งที่แน่นอน คือ บุคคลแต่ละคนที่ทำงานอยู่ร่วมกันนั้น มีหลายสิ่งหลายอย่างที่ไม่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน เช่น ค่านิยม ทักษะ ความสามารถ ความต้องการ และความคาดหวัง ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครูน้อยกว่าด้านอื่นๆ ฉะนั้นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ จะต้องมีการประชุม วางแผน จัดทำโครงการ เพื่อจัดกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของครูให้มากที่สุด โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ที่เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู การจัดที่พักอาศัยให้ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสม การจัดให้มีการประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู และการจัดให้มีร้านสวัสดิการและอาหารสำหรับครู นอกจากผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนัก และคำนึงถึงเป็นพิเศษแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จะต้องแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแหล่งอื่นๆ เพื่อนำมาดำเนินการจัดกิจกรรมให้บรรลุผลมากที่สุด จนเกิดความพึงพอใจต่อราชการครูในโรงเรียน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ฉะนั้นหน่วยงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด และผู้ตรวจราชการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาวิจัยเอ็ด ทั้ง 3 เขต จะต้องให้ความสำคัญ สร้างความตระหนักและความเข้าใจ ตลอดทั้งมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน พ่อค้า คหบดี และผู้ทรงคุณวุฒิ ในชุมชน เพื่อให้เกิดความตระหนัก และความภาคภูมิใจในสถานศึกษาที่อยู่ในเขตบริการของตน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาด มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังมีด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียน ชุมชน และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จะต้องดำเนินการในด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยจะต้องรีบเร่งขอความร่วมมือกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และองค์กรภายนอกทุกฝ่าย ในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู จัดหาและจัดสร้างที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและเหมาะสม และจัดให้มีการประกันสุขภาพและตรวจสอบสุขภาพครู เพื่อให้ความช่วยเหลือครูอย่างทั่วถึง

1.3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ ถึงแม้จะมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.55$) จะต้องดำเนินการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อค้นหาปัจจัยดังกล่าว และจะได้หาวิธีหลีกเลี่ยงหรือสกัดกั้นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสร้างแรงจูงใจให้ครูในโอกาสต่อไป.