

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคำใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนประถมศึกษา
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย
ได้ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคำใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนประถมศึกษา
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม
และรายด้าน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กำหนดขอบเขตของการวิจัย

1.1 กรอบแนวคิดด้านเนื้อหา วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้จูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา 20 ด้าน

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 557 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2543) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียน

1.2.2 ครู อาจารย์โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2543 จำนวน 6,393 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ ตาราง R.V Krejcie และ D.W. Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น ตามผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

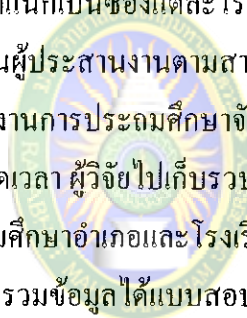
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า เกี่ยวกับระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของ Likert มี 20 ด้าน จำนวน 47 ข้อ โดยได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.79 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58-0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เสนอต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแบบสอบถามจำแนกเป็นซองของแต่ละโรงเรียน โดยฝ่ายวิจัยของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นผู้ประสานงานตามสายบังคับบัญชา ทั้งนี้ได้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ภายใน 7 วัน
3. เมื่อครบกำหนดเวลา ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนที่ยังไม่ได้รับคืนได้ติดตามรวบรวมจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียน
4. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิจัยได้จำนวน 427 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.74



Rajabhat Mahasarakham University

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS 7.5 for Windows วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน
2. วิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ การใช้วิธีการจูงใจอื่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเพิ่มเติม
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One- way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Duncan

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์โดยภาพรวมมีการใช้วิธีการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการใช้วิธีการจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 13 ด้าน คือ การชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การได้รับสิทธิชอบในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย การได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเข้าใจเป้าหมายของงาน การเข้าใจศักยภาพของตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความเป็นธรรม การร่วมทำงาน การยึดนโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก การยึดหยุ่นตามความเหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน นอกนั้นมีการใช้วิธีการจูงใจอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 7 ด้าน คือ การได้รับรู้ผลงานของตน การให้รางวัล การให้คำชมเชย การให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดี การลงโทษ การจัดสวัสดิการที่ดี และการเอาใจใส่ดูแล เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีการใช้วิธีการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยระดับมากสูงสุด การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย และการร่วมทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากเท่ากัน ส่วนการจัดสวัสดิการที่ดี มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีการใช้วิธีการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การร่วมทำงาน การยอมรับนับถือ และการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย มีค่าเฉลี่ยระดับมากสามลำดับแรก ส่วนการจัดสวัสดิการที่ดี มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการใช้วิธีการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การร่วมทำงาน และการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย มีค่าเฉลี่ยระดับมากสามลำดับแรก ส่วนการจัดสวัสดิการที่ดีมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้วิธีการจูงใจอื่นกับครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน จากแบบสอบถามแบบปลายเปิดตามลำดับความถี่ ดังนี้ ให้ใช้คุณธรรมในการจูงใจเพื่อปฏิบัติงาน ทำตัวเป็นแบบอย่าง สร้างความประทับใจต่อครู อาจารย์ มีใจกว้างเสียสละและมีความอ่อนปรน ให้กำลังใจด้วยการยกย่องชมเชย แสดงความจริงใจให้เกียรติผู้ร่วมงาน สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและศึกษาดูงาน เอาใจใส่ดูแลและปรึกษาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกันเองและเป็นรูปธรรม แบ่งงานและกระจายงานให้รับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ เพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ประชุมชี้แจงข่าวสารและงานให้แก่บุคลากร พบปะสังสรรค์ตามเทศกาลอย่างเหมาะสม ใช้วิสัยทัศน์ในการบริหาร ไม่ใช้อำนาจต่อผู้ร่วมงาน สอนงานให้บุคลากร ยอมรับความบกพร่องและนำไปปรับปรุง และการยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

3.2 เปรียบเทียบระดับการใช้วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้จูงใจครู อาจารย์

ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีขนาดต่างกัน ปรากฏผล ดังนี้

3.1 การใช้วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้จูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย และการเอาใจใส่ดูแล แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กมีการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 17 ด้านไม่แตกต่างกัน คือ

การชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน การได้รับผิตชอบในการปฏิบัติงาน การได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับรู้ผลงานของตน การเข้าใจเป้าหมายของงาน การเข้าใจศักยภาพของตนเอง การให้รางวัล การให้คำชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดี การลงโทษ การจัดสวัสดิการที่ดี การให้ความสำคัญธรรมเนียม การร่วมทำงาน การยึดนโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก การยืดหยุ่นตามความเหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

อภิปรายผล

1. ระดับการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของวิภาพร โฝดสูงเนิน (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลวิจัยของอศยาพร สุวรรณภู (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำกรมควบคุม ประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ มงคล ธีรกุล (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ผลวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีข้อจำกัดด้านความรู้ความเคยชิน ด้านเทคนิคการจูงใจ งบประมาณ จึงมีระดับการจูงใจกระตุ้น ชั่วๆให้บุคลากรตามความสามารถ และตามเป้าหมายโดยทั่วไปของหน่วยงาน ในระดับนี้ ซึ่งงานวิจัยนี้ พบว่า วิธีการจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุดสามลำดับแรก จากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ การร่วมทำงาน และการได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทายเป็นวิธีการที่บุคลากรในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก พึงพอใจที่สังคมได้ให้การยอมรับนับถือในการร่วมทำงานตามความสามารถ และให้โอกาสแสดงออกโดยไม่ต้องใช้งบประมาณทางการเงินและวัสดุอุปกรณ์ ส่วนการจัดสวัสดิการที่ดี พบว่ามีระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าในสภาพปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการตามโครงการการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ แต่ระเบียบและแนวปฏิบัติบางอย่างเป็นข้อจำกัด ทำให้สวัสดิการที่จัดขึ้น เช่น การจัดสรรบ้านพักให้แก่ข้าราชการ การจัดกองทุนกู้ยืมเพื่อ แก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ การจัด สหกรณ์ร้านค้า โครงการจัดซื้อพาหนะต่างๆ ตลอดจนการตรวจสุขภาพประจำปี แต่ยังไม่ทั่วถึงและได้ลดสวัสดิการต่างๆ เช่น ระเบียบค่าเช่าบ้านที่มีการงด กรณี ผู้ย้ายถิ่นขอย้ายเอง และข้อจำกัดเศรษฐกิจทั้งของส่วนรวมและส่วนตนขาดแคลน เป็นต้น จึงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า มีผู้ต้องการด้านสวัสดิการอยู่อีก ร้อยละ 4.35 จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ประสานงานกับหน่วยงานอื่นให้เอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุด

2. การใช้วิธีการการจูงใจของผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของวิจิตร ปานแก้ว (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดต่างกัน โดยภาพรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับทวิชัย สิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการใช้วิธีการจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การจัดสิ่งแวดล้อม การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานและการจัดสวัสดิการ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้วิธีการจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนผลวิจัยนี้การใช้วิธีการจูงใจของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย และการเอาใจใส่ดูแล โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กมีการใช้วิธีการจูงใจครู อาจารย์ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อาจเป็นเพราะว่า

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรมาก ย่อมมีการจัดการด้านการติดต่อสื่อสารแนวตั้ง ตามระดับบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์กรห่างเหิน และมีการแบ่งกลุ่มย่อย ซึ่งสอดคล้องกับวิจิตร วรุตบงกูร (2535 : 130) ว่า การชื่นชมผลสำเร็จในการทำงานไม่ได้อยู่ที่อำนาจบังคับบัญชาเท่านั้น ยังเกิดจากปัจจัยอื่น เช่น ความรักใคร่ นับถือ เชื่อมั่น สรรพคุณ จงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มีบุคลากรในการบริหารจำนวนน้อย จึงอาจเปลี่ยนข้อจำกัดให้เป็นโอกาสในการดูแลเอาใจใส่ สัมพันธ์ใกล้ชิดทั่วถึง ยอมรับนับถือในความสามารถ กิจกรรมต่างๆ ครู อาจารย์ได้มีโอกาสร่วมมือ ปฏิบัติงานและให้เกียรติกัน ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จึงสามารถใช้วิธีการจูงใจมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่

2.3 การใช้วิธีการงูใจอื่นของผู้บริหารโรงเรียนจากแบบสอบถามปลายเปิดเรื่อง การใช้คุณธรรมในการงูใจ สอดคล้องกับพระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) (ม.ป.ป. : 38-39) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องประพฤติตนให้เที่ยงธรรม ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หลักธรรมที่ใช้ ต้องให้ทั้งคุณและโทษ คือ ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณอย่างเหมาะสม ปราศจากอคติ อันนำมาซึ่ง ความเสื่อม และตรงกับแนวความคิดการงูใจด้านบวกและลบของหลุยส์ จำปาเทศ (2527 : 98) คือ การให้คำชมเชย การให้รางวัล เมื่อกระทำการได้ถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจ ลงโทษ เมื่อไม่ปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ



ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลวิจัยที่พบว่าระดับการใช้วิธีการงูใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการจัดสวัสดิการที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีการงูใจน้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรวางแผนการจัดการในการจัดกิจกรรมที่เป็นสวัสดิการ ให้ตรงตามความต้องการของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทุกขนาดให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติพินธ์ เขจรนันท์ (2541 : 267) ที่กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องจัดหาให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากค่าจ้าง หรือเงินเดือนที่จ่ายให้โดยตรง เพื่อธำรงรักษาและงูใจให้บุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของชนินทร์ เกตุจำ (2532 : 144) ที่พบว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์ที่ก่ออยู่ในระดับน้อย จึงจำเป็นที่จะต้องเสริมแรงงูใจด้านการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกพื้นฐาน ตลอดจนเป็นผู้จัดหา ประสานงานในระดับหน่วยงานเบื้องต้น เช่น นำเยิน พัดลม เครื่องดื่ม การจัดตั้งกองทุน สวัสดิการกั๊ยม การจัดสวัสดิการด้านที่พัก อาหาร การจัดห้องเที่ยวพักผ่อน ฯลฯ

2. ระดับการใช้วิธีการงูใจที่น่าสนับสนุนให้เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษาทุกขนาด คือ การร่วมทำงาน การยอมรับนับถือ การชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน การเอาใจใส่ดูแล การได้รับขีดขอบในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย ตลอดจนผู้บริหารควรได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการงูใจ ทั้งด้านเนื้อหา กระบวนการ และการเสริมแรง เพราะการงูใจ

ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับการดำเนินการให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคคลและเคารพสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. การใช้วิธีการจูงใจต่างๆ นั้นผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาเอกสารให้เข้าใจชัดเจน และกล้าที่จะใช้วิธีการจูงใจที่หลากหลายและเหมาะสมกับบุคคล และสถานการณ์ ด้วยความมั่นใจว่าการจูงใจที่ใช้ไปนั้นจะบังเกิดผลตรงตามความต้องการ ให้ประโยชน์และประสิทธิภาพต่อองค์กร ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยหารูปแบบวิธีการจูงใจที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการบริหารแล้ว เกิดประสิทธิภาพที่ดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University