

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ
ต่อไปนี้

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

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาระดับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครู อาจารย์

1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูอาจารย์ เกี่ยวกับ การ
จูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดเดียวกัน

1.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับการจูงใจครู
อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

1.4 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู อาจารย์ เกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ใน
การปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

2. สมมติฐานการวิจัย

2.1 ผู้บริหาร โรงเรียนกับครู อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการจูงใจครู
อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันทั้งรายด้านและโดยรวม

2.2 ผู้บริหารและครู อาจารย์ใน โรงเรียนขนาดเดียวกันมีความคิดเห็นต่อการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันทั้งรายด้านและโดยรวม

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนแตกต่างกันทั้งราย ด้านและโดยรวม

2.4 ครู อาจารย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ใน โรงเรียนที่มี ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันทั้งรายด้านและโดยรวม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 159 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 159 คน และ ครู อาจารย์ 1,598 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 ของบุญชม ศรี สะอาด และใช้การเทียบสัดส่วน รวมกลุ่มตัวอย่าง 264 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 24 คน และครู อาจารย์ จำนวน 240 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับการ จูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจ ครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scales) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 14 ด้าน 58 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open questionnaire) เกี่ยวกับการ จูงใจอื่นๆที่ผู้บริหารโรงเรียนควรนำมาใช้

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจสอบวิเคราะห์หาความสอดคล้องระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับของแบบสอบถามตามวิธี Item Total Correlation ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.6702-0.9746 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9786

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเสนอต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 และนำส่งหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามจำแนกแต่ละโรงเรียน และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความเรียบร้อยในการตอบแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนและเรียงเรียงลำดับแบบสอบถาม

2. ให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการปฏิบัติการสูงใจมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 5
ระดับการปฏิบัติการสูงใจมาก	ให้คะแนนเป็น 4
ระดับการปฏิบัติการสูงใจปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 3
ระดับการปฏิบัติการสูงใจน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
ระดับการปฏิบัติการสูงใจน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

3. นำคะแนนที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows

4. วิเคราะห์ข้อมูลการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยดำเนินการดังนี้

4.1 ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามขนาดโรงเรียน และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของระดับการปฏิบัติการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยเปรียบเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การประเมินตามวิธีการของบุญชม ศรีสะอาด (2532 : 111) ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.51-5.00 หมายถึง ปฏิบัติการจูงใจครู อาจารย์ในระดับมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.51-4.50 หมายถึง ปฏิบัติการจูงใจครู อาจารย์ในระดับมาก

ช่วงคะแนน 2.51-3.50 หมายถึง ปฏิบัติการจูงใจครู อาจารย์ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.51-2.50 หมายถึง ปฏิบัติการจูงใจครู อาจารย์ในระดับน้อย

ช่วงคะแนน 1.00-1.50 หมายถึง ปฏิบัติการจูงใจครู อาจารย์ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลตอนที่ 3 นำค่าตามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจูงใจอื่นๆที่ผู้บริหารควรนำมาใช้มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และจัดลำดับ

4.4 เปรียบเทียบระดับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดต่างกันโดยใช้การทดสอบสมมติฐาน F - test และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe'

4.5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเดียวกันโดยการทดสอบ t-test

5. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู อาจารย์ จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 90.91 จำแนกเป็นครู อาจารย์จากโรงเรียนขนาดเล็ก 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ครู อาจารย์จากโรงเรียนขนาดกลาง 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25.38 ครู อาจารย์จากโรงเรียนขนาดใหญ่ 159 คน คิดเป็นร้อยละ 60.23 และผู้บริหารจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51 ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลาง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.79 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.79

2. การจงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครู อาจารย์ผู้สอน พบว่า

2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อการปฏิบัติการจงใจครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($X = 4.34$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.60$) รองลงมาคือ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($X = 3.77$) พิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($X = 4.31$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่าจ้างและเงินเดือนและด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.75$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.65$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($X = 3.60$)

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.52$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่าจ้างและเงินเดือนและด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.80$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.67$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($X = 3.90$)

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($X = 4.16$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($X = 4.46$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($X = 4.43$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($X = 3.70$)

2.2 ความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($X = 3.82$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($X = 3.99$) รองลงมาคือ ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงานและค่านโยบายและเป้าหมายองค์กร อยู่ในระดับมาก ($X = 3.98$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.48$) พิจารณาตามขนาด โรงเรียนพบว่า

ครู อาจารย์โรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($X = 4.13$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($X = 4.33$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีและค่านโยบายและเป้าหมายองค์กร อยู่ในระดับมาก ($X = 4.29$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($X = 3.56$)

ครู อาจารย์โรงเรียนขนาดกลางโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($X = 3.94$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ค่านโยบายและเป้าหมายองค์กร อยู่ในระดับมาก ($X = 4.15$) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($X = 4.10$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($X = 3.61$)

ครู อาจารย์โรงเรียนขนาดใหญ่โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($X = 3.74$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($X = 3.94$) รองลงมาคือ ค่านโยบายและเป้าหมายองค์กร อยู่ในระดับมาก ($X = 3.89$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.40$)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครู อาจารย์เกี่ยวกับการ จูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเดียวกัน พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และ ไม่แตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร

ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และ ไม่แตกต่างกัน จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านการปกครองบังคับบัญชา

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารใน โรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน คือ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับ โรงเรียนขนาดใหญ่ในด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และ ไม่แตกต่างกัน จำนวน 9 ด้าน คือ ด้าน

ความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานและด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า ครู อาจารย์โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อการใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 ด้าน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และไม่แตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

6. ข้อคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์เกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เรียงจากค่ามากไปหาน้อย ทั้งเจ็ดลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีความจริงใจและทำงานด้วยความโปร่งใส ผู้บริหารควรมีไหวพริบปรับเปลี่ยนการดำเนินงานตามสถานการณ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู อาจารย์แสดงศักยภาพที่มีอยู่ ผู้บริหารควรดำเนินการทางวินัยต่อครู อาจารย์อย่างเคร่งครัด ผู้บริหารควรมีความหนักแน่นไม่อ่อนไหว และ อื่น ๆ

6. อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ บงยุทธ สิมพา (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยส่วนรวมและแยกตามขนาดโรงเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของ เจตน์ วิระนาคินทร์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยแต่ละด้านมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับทวิชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้การจูงใจครูของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมที่เป็นการใช้การจูงใจครู 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในการทำงาน การให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า การสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของและการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู อาจารย์เกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขนาดเดียวกัน พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรในการบริหารจำนวนน้อย จึงเกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิด ผู้บริหารและครู อาจารย์ที่สามารถพูดคุย ขอมรับนับถือในความสามารถ ปฏิบัติงานและให้เกียรติกันและมีโอกาสในการร่วมมือร่วมใจในการจัดกิจกรรม โรงเรียนพร้อมทั้งการได้รับการเอาใจใส่อย่างทั่วถึง

ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดกลางและขนาด

ใหญ่ใหญ่มีบุคลากรมาก หลากหลายความคิด หลากหลายความต้องการความพึงพอใจ สอดคล้องกับ ทนงชัย ลาภรตน์นวิทยา (2544 : 84) ที่ว่า หน่วยงานที่มีบุคลากรมากย่อมมีการจัดการด้าน การติดต่อสื่อสารแนวตั้ง ตามระดับการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์กรจึงห่างเหิน และมีการแบ่งกลุ่มย่อยในหน่วยงาน ทำให้ผู้บริหารสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง

3. การใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างกัน และครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัยเรื่อง การจูงใจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างกันมีการใช้การจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ขัดแย้งกับผลวิจัยของ ทนงชัย ลาภรตน์นวิทยา (2544 : บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัยเรื่อง การใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบว่า การใช้การจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และนภัสวรรณ ทิศนาบุญชิตี (2540 : บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของ เฮิร์ชเบิร์ก พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน ไม่พบความแตกต่าง และในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรในการบริหารจำนวนน้อย จึงมีโอกาสในการดูแลเอาใจใส่สัมพันธ์ใกล้ชิดทั่วถึง ยอมรับนับถือในความสามารถ กิจกรรมต่างๆของครูอาจารย์ได้มีโอกาสร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงสามารถใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

4. การใช้การจูงใจอื่นๆของผู้บริหารโรงเรียนจากแบบสอบถามปลายเปิด เรื่อง การมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการปฏิบัติงานจะเป็นการจูงใจหนึ่งที่จะช่วยให้ครู อาจารย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุดิ (2536 : 203-206) ที่ว่า ความเป็นผู้นำ ได้แก่ มีความอดทน มีความสามารถในการแก้ปัญหาจะสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรดำเนินการตามวินัยต่อครู อาจารย์อย่างเคร่งครัด ตรงกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2530 : 255) ที่ว่า การดำเนินการตามวินัย

เป็นการจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เมื่อผู้กระทำผิดวินัยได้รับโทษทางวินัยแล้ว คงปรับตัวให้ดีขึ้น ด้วยการพยายามเลิกประพฤติในสิ่งที่ผิดนั้นและสอดคล้องกับ อุษณีย์ จิตตะปาโลและนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (2540 : 208) ที่ว่า วินัยเป็นกระบวนการสำคัญ อันหนึ่งในการบริหารงานบุคคล วินัยจะช่วยเพิ่มพลังให้คนทำงานดี มีประสิทธิภาพและได้ผลงานมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารมีหน้าที่ต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีวินัยแต่เมื่อใดบุคลากรปฏิบัติไม่ดีไม่เหมาะสมไม่เป็นที่พอใจอาจถูกลงโทษ

7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งเป็นด้านที่มีการจูงใจน้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรวางแผนการจัดการในการจัดกิจกรรมที่เป็นสวัสดิการ ให้ตรงตามความต้องการของครู อาจารย์ในโรงเรียนทุกขนาดให้มากขึ้น เช่น น้ำดื่ม พัดลม การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการกู้ยืม สวัสดิการด้านที่พัก อาหาร การจัดการท่องเที่ยวพักผ่อน และอื่นๆ

ระดับการใช้การจูงใจที่นำเสนอแนะให้เกิดขึ้นในโรงเรียนทุกขนาด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร ด้าน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานและด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ทั้งนี้ การใช้การจูงใจต่างๆ นั้นผู้บริหาร โรงเรียนควรเลือกที่จะใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ การจูงใจนั้นจึงจะบังเกิดผลตรงตามความต้องการและให้ประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน

2.2 ควรมีการวิจัยการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของ ผู้บริหาร
โรงเรียน ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อ การจูง
ใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY