

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สังกัดกลุ่มที่ 3) นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และเพื่อศึกษาถึงความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรมในจังหวัดกาญจนบุรี ชัยนาท เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี ลพบุรี สุพรรณบุรี สิงห์บุรี อัญญา อ่างทอง อุทัยธานี จำนวน 163 ราย และมีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนทั้งหมด 163 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณและวิเคราะห์สถิติพื้นฐานได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 53.4 อายุระหว่าง 20-30 ปี ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดอ่างทองมากที่สุด รองลงมาเป็นจังหวัดอุทัยธานีและจังหวัดอัญญา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พักอยู่ที่ภูมิลำเนาที่พักรวมมากที่สุด สถานภาพกลุ่มตัวอย่างเป็นคฤหัสถ์ การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 76.7 กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งเป็นครูประจำ ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 4 ปีมากที่สุด รายได้อยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท มากที่สุด แต่ไม่มีรายได้จากแหล่งอื่นมากที่สุด และมีบุคคลที่อยู่ในความดูแลมากที่สุด ส่วนปัญหาเรื่องเงินนั้น กลุ่มตัวอย่างตอบว่า ไม่มีปัญหามากที่สุด คือร้อยละ 73 และหากมีปัญหาเรื่องเงิน ทางแก้ปัญหาของกลุ่มตัวอย่างตอบว่า กู้ยืมจากพ่อแม่มากที่สุดและรองลงมาตอบว่า กู้ยืมจากเพื่อน

## 2. ทศนะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.1 ทศนะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับทศนะต่อแรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (กลุ่มที่ 3) เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) โดยให้ความสำคัญกับความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นลูกศิษย์ของตน ประสบผลสำเร็จทางการศึกษาในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้จะทำให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจ และการที่ได้ช่วยเหลือสังคมทางการศึกษาเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ

2.2 ทศนะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ภาพรวมของการศึกษาระดับทศนะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการที่เมื่อเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกภูมิใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เมื่อโรงเรียนเสนอขอวิทยฐานะครูให้ จะทำให้รู้สึกรักและผูกพันต่อสถาบันมาก และเมื่อโรงเรียนมีการจัดนำบุคลากรทุกคนเที่ยวต่างจังหวัดประจำปีทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสถาบัน

2.3 ทศนะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ภาพรวมของการศึกษาระดับทศนะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับการมีอำนาจหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) โดยให้ความสำคัญกับเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งทำให้รู้สึกได้ทำหน้าที่ที่ดี รองลงมาได้แก่ การประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากรทุก ๆ ปี จะทำให้กระตือรือร้นและจะรู้สึกเกิดความมั่นคงเมื่อโรงเรียนเสนอขอวิทยฐานะครูหรือเทียบเท่าให้

## 3. ลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากร

3.1 ลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ภาพรวมการศึกษาระดับทศนะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ ) โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการที่ให้บิดา มารดาเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถานพยาบาลของรัฐ รองลงมาได้แก่ การให้บิดาและมารดาเบิกค่ารักษาพยาบาลได้กึ่งหนึ่งจาก

สถานพยาบาลเอกชนและต้องการให้โรงเรียนจัดทำประกันสุขภาพให้กับบุคลากรทุกระดับ และมีการจัดตรวจเช็คสุขภาพประจำปี

3.2 ความต้องการสวัสดิการด้านสังคม ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ภาพรวมการศึกษาระดับที่คณะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) โดยให้ความสำคัญกับเรื่องควรมีการตั้งสโมสรอาจารย์และเจ้าหน้าที่รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนควรมีห้องประชุมที่เพียงพอกับจำนวนบุคลากรและโรงเรียนควรมีสถานที่พักผ่อนสำหรับบุคลากรให้เป็นสัดส่วน

### ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง เรื่อง “แรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สังกัดกลุ่มที่ 3)” เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนและความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการนำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารและกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาและองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะลักษณะของการจูงใจในการทำงานและแนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร ดังนี้

### ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

#### ข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1. การจูงใจในการทำงานของบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น และเป็นการทำงานที่ปลอดจากการควบคุม เพื่อให้ผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้เพื่อที่จะได้พัฒนาศักยภาพของนักเรียนและตัวของบุคลากรเอง ส่วนหนึ่งทั้งนี้จะต้องสร้างจุดร่วม สงวนจุดต่างของงานที่ทำอยู่ให้บุคลากรทุกคนเกิดการยอมรับในระดับองค์กร ซึ่งวิธีการหรือกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ ก็มีหลากหลายวิธีตามแต่ความต้องการพื้นฐานของแต่ละคน เช่น

1.1 จัดมอบรางวัล โฉ่เกียรติยศ ใบประกาศเกียรติคุณ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ดีเด่น/ครูดีเด่น/เจ้าหน้าที่ดีเด่นประจำปี

1.2 จัดงานแสดงความยินดีกับบุคลากรเนื่องในโอกาสพิเศษ เช่น วันเกิดของบุคลากร ครอบครัววันแต่งงาน หรือวันก่อตั้งโรงเรียนโดยถือโอกาสในการจัดงานเลี้ยงกับบุคลากรทุกๆ คน

1.3 จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการพบปะและแลกเปลี่ยนกิจกรรม ในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันปีใหม่ วันสงกรานต์ ฯ ของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมด้วยกัน

1.4 วิธีการใช้เงินเป็นเครื่องกระตุ้นนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นการสร้างงานให้กับองค์กรและสามารถสร้างคนมีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ คือการให้เงินนอกเหนือไปจากค่าแรงที่เขาได้รับตามข้อตกลงปกติแล้ว เช่น จ่ายโบนัส จะจ่ายเป็นรายเดือนหรือเป็นปีก็ได้ หรือผลตอบแทนในลักษณะที่ได้รับประโยชน์ร่วมกันทั้งหมด

2. การจัดสวัสดิการทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างผู้ให้กับผู้รับเพื่อไม่ให้เสียประโยชน์หรือได้ประโยชน์ฝ่ายเดียว ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และ วัสดุอุปกรณ์ในองค์กรโดยใช้หลักการบริหารทรัพยากรเข้ามามีบทบาทในการสร้างความเข้าใจในบริบทขององค์กร และสร้างความตระหนักในการทำงาน ให้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างการศึกษา สร้างคนที่จะมาเป็นผู้นำ และความเสียสละอันยิ่งใหญ่กับหน้าที่การงานที่ได้ทำอยู่ในปัจจุบันโดยให้เห็นเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ เป็นเกียรติ เป็นบุญ กุศล ต่อตนเองและสังคม

3. ควรมีการจัดสวัสดิการในเรื่องของกองทุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับในกรณีบุคลากรต้องการและจัดให้มีสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินเบี้ยพิเศษ กิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์กร และระหว่างองค์กรกับองค์กรด้วยกันเองและในการจัดสวัสดิการควรเท่าเทียมกันทุกระดับ อันจะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

การศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สังกัดกลุ่มที่ 3)” นั้น ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด

2. ควรมีการศึกษาวิจัยผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องของความพึงพอใจในด้านการจัดสวัสดิการของบุคลากร ว่าเป็นที่พอใจหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะอันใดที่เห็นสมควรมีการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ควรมีการศึกษาถึงแรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีอยู่ทั่วประเทศเพื่อให้เกิดความครอบคลุมและได้ข้อมูลที่เป็นภาพรวมโดยแท้จริงเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการระหว่างพระภิกษุกับฆราวาสกับระบบสวัสดิการของหน่วยงานราชการเพื่อจะให้เกิดแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต่อไป