

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้ศึกษามีวิธีดำเนินการศึกษาและได้ผลสรุปของการศึกษา รวมทั้งอภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ปีการศึกษา 2556 จำนวน 685 คน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2556, ย่อหน้า 1, 2)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิคเคิร์ท จำนวน 32 ข้อ ที่มีค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามรายข้อระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 253 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลสรุปมี ดังนี้

1. การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับโอกาส และด้านการได้รับทรัพยากร และเมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้านจะได้ผลสรุปดังนี้

1.1 ด้านการได้รับทรัพยากร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และเพียงพอต่อการปฏิบัติของบุคลากร ควรมีอาคารสถานที่ก่อให้เกิดความสะดวกหรือเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการประเมินการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการระบุผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกคนเข้าใจได้

1.2 ด้านการได้รับการสนับสนุน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการแสดงความห่วงใยรับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ความเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร และมีการแสดงความพึงพอใจในงานที่สำเร็จ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติและพัฒนางาน

1.3 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อมูลข่าวสารสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับ ข้อมูลข่าวสารมีความครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย และรูปแบบของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สะดวกต่อบุคลากร ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน

1.4 ด้านการได้รับโอกาส ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมหรือให้โอกาสในตำแหน่งหน้าที่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชอบหรือมีความถนัด และการสนับสนุนด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะของบุคลากร ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือเพิ่มคุณวุฒิ

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.1 ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีทัศนะต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร

และด้านการได้รับโอกาส ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ในภาพรวมการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการเสริมแรงบุคลากรให้ตื่นตัว และมีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของประศาสน์ ปรีชม (2548, บทคัดย่อ) พบว่า การเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและในแต่ละชั้นตอนอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน การเสริมแรงโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง อภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับทรัพยากร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และเพียงพอต่อการปฏิบัติของบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การวางแผนการจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันกระบวนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีการแข่งขันกันสูง และเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบในการสรรหาทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับเรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2546, หน้า 5) ที่ระบุว่า การได้รับทรัพยากรการศึกษาทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ เป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุดร หานามชัย (2546, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเสงี่ยม จันทร์พลี (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการสนับสนุน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแสดงความห่วงใยรับฟัง และเข้าไปปัญหาทุกด้านของบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติและพัฒนางาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพราะจะทำให้ได้รับความศรัทธา และความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนำมาซึ่ง

การปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับพอร์เตอร์ (Porter, 1993, p.258) ที่กล่าวถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า รับรู้ได้ถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่เป็นแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ กระทั่งหรืออื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มลิวัลย์ กลิ่นจันทร์ (2549, หน้า 106) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีการปฏิบัติสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจในการส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ในการพัฒนาที่งานอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ มีการพัฒนาที่งานเพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับรุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554, หน้า 114) ที่พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจนว่าจะได้ประโยชน์หากทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารแสดงความเชื่อถือและพึงพอใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและแนะนำให้ผู้ร่วมงานทราบในสิ่งที่ต้องการทำเพื่อจะได้รับประโยชน์จากการกระทำสิ่งนั้น อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อมูลข่าวสารสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ ย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงาน และการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุดารัตน์ สารสว่าง (2549, หน้า 35) กล่าวถึงความสำคัญของการได้รับข้อมูลข่าวสารว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นแรกขององค์การและเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ ได้รับประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับเจริญ เพชรดี (2549, หน้า 98) ที่พบว่า สภาพปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาสถานศึกษาและการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

1.4 ด้านการได้รับโอกาส ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมหรือให้โอกาสในตำแหน่งหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือเพิ่มคุณวุฒิ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนกระบวนการในการทำงาน การนำปรัชญาใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้โอกาสได้พัฒนาตนเอง จนบุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันส่งผลให้งานที่ทำได้มีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับคานเตอร์ (Kanter) (อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549, หน้า 7) ให้ความสำคัญกับการได้รับโอกาสว่าเป็นเสมือนกุญแจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและประสิทธิภาพของงาน บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรและมีแรงจูงใจสูงด้วยทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นผลให้บุคคลเหล่านั้นกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประศาสน์ ปริชม (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่า การสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและในแต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุบิน อุปรีที (2548, หน้า 105) ที่พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สอดคล้องเจริญเพชรดี (2549, หน้า 97) ที่พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้ครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาและการจัดทำแผนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับสมจิต สงสาร (2552, หน้า 157) ที่พบว่า ตัวแปรการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ สำหรับตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างโอกาสของความสำเร็จ การจูงใจด้วยผลตอบแทน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสอดคล้องกับบุรีรัตน์ นาคะรัมย์ (2554, หน้า 113) ที่พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเห็นความสำคัญของบุคลากรโดยให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาย่างทอง พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้มีการกระจายงานในรูปแบบที่เหมาะสม และบุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาดังนั้น กระบวนการเสริมแรงของผู้บริหารจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวแปรด้านเพศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสงี่ยม จันท์พลี (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการครูเพศชายและข้าราชการครูหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสุดารัตน์ วัฒนพฤกษา (2552, บทคัดย่อ) ที่พบว่า พลังอำนาจครูจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเสริมแรงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้พิจารณาจากคุณสมบัติทางด้านการศึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุบิน อุปรีที (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสุตารัตน์ วัฒนพฤกษา (2552, บทคัดย่อ) ที่พบว่า การวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สามารถพยากรณ์พลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน

2.3 ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเสริมแรงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการพิจารณาจากรูปแบบของงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย อายุของบุคลากรไม่ได้มีบทบาทสำคัญต่อการนำมาพิจารณาแต่อย่างใด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุตารัตน์ วัฒนพฤกษา (2552, บทคัดย่อ) ที่พบว่า พลังอำนาจครู จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ครูที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงาน ต่างปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประเด็นในการพิจารณาหลัก ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาคือกระบวนการดำเนินงานเป็นสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุคคลอื่น เนื่องจากผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

2.5 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ไม่ได้หมายความว่าไม่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเรื่องส่วนตัว เนื่องจากรูปแบบของงานได้พัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุบิน อุปรีที (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.6 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และด้านการได้รับโอกาส ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับทรัพยากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีปริมาณ หรือความซับซ้อนของงานแตกต่างกัน จึงทำให้ทัศนคติต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหาร

สถานศึกษา มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุดร หานามชัย (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับบรรเจิด อุณหณีรัตน์ (2552, หน้า 297) ที่พบว่า คุณลักษณะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาข้อที่มีการดำเนินการมากที่สุดคือ ให้โอกาสครูและบุคลากรในการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการได้รับทรัพยากร พบว่า การวางแผนการจัดการทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกระบวนการในการจัดหาทรัพยากรเพื่อเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และกระบวนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ มีการให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติและพัฒนางาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาร่วมกันพิจารณา และดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่อไป

1.3 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนร่วมกันในการดำเนินการสื่อสารภายในสถานศึกษา ให้เป็นระเบียบ แบบแผน และมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดปัญหาต่อการสื่อสารที่น้อยที่สุด

1.4 ด้านการได้รับโอกาส พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือเพิ่มคุณวุฒิ ดังนั้นผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ความสามารถ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเสริมแรงครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง