

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญของสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้ปัจจัยการบริหารของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพนัง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพนัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนัง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนัง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนัง
2. ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพนัง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารโรงเรียน จำนวน 15 คน และครูปฏิบัติการสอน จำนวน 128 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 143 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) แล้วจึงสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำปัจจัยการบริหารมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปากพอง มี 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ช่วงคะแนน จำนวน 50 ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบัก (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 แยกเป็นรายด้านดังนี้ คน .87 งบประมาณ .88 วัสดุอุปกรณ์ .83 การจัดการ .88 และภาวะผู้นำ .91

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง มี 10 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ช่วงคะแนน จำนวน 50 ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบัก (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 แยกเป็นรายด้านดังนี้ ความสำเร็จของงาน .84 การได้รับการยอมรับนับถือ .85 ลักษณะของงาน .84 ความรับผิดชอบ .85 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน .79 เงินเดือน .86 นโยบายและการบริหาร .87 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา .76 สภาพแวดล้อมในการทำงาน .66 และการปกครองบังคับบัญชา .81

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราชไปติดต่อกับผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทั้ง 6 โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปากพอง ได้รับแบบสอบถามคืน 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของผู้ตอบ หาค่าความถี่ ร้อยละ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำปัจจัย การบริหารมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปากพอง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพ่อง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและภาพรวม

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพ่อง โดยวิธีการดังต่อไปนี้

4.4.1 ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพ่อง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

4.4.2 ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์แรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพ่อง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยโดยสรุปมีดังนี้

1. ระดับการใช้ปัจจัยการบริหารของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพ่อง พบว่าปัจจัยการบริหารด้านการจัดการ เป็นปัจจัยการบริหารที่พนักงานครูเทศบาลเมืองปากพ่องใช้มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหารด้านคน ปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณเป็นปัจจัยการบริหารที่พนักงานครูใช้น้อยที่สุด
2. ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพ่องทั้ง 10 ด้าน พบว่าแรงงใจด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแรงงใจมากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบมีระดับแรงงใจต่ำสุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพ่อง พบว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงใจกับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยปัจจัยการบริหารที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยการบริหารด้านการจัดการ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหารด้านคน และปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือสูงมาก

4. ปัจจัยการบริหารที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยการบริหารทั้งหมด 5 ตัว พบว่าปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพองได้ 3 ปัจจัย ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ตามลำดับดังนี้คือ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหารด้านคน และปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพอง ได้ดังนี้

$$\text{แรงงูใจในการปฏิบัติงาน} = 1.1538 + .3552 (\text{ภาวะผู้นำ}) + .1835 (\text{คน}) + .1299 (\text{วัสดุอุปกรณ์})$$

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

1. การศึกษาระดับการใช้ปัจจัยการบริหารของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการจัดการ เป็นปัจจัยการบริหารที่พนักงานครูเทศบาลเมืองปากพองใช้มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการประกอบไปด้วยการจัดองค์การและการอำนวยการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการบริหารและเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร เป็นจุดสำคัญที่ทำให้ระบบการบริหารงานในองค์การดำเนินการไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญคมิต นาวิว่อง (2542 : 78-80) เรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอน คือการ วางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารโดยภาพรวมและรายขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการบริหารงานบุคคล พบว่ามีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 13) ได้กล่าวสนับสนุนไว้ว่า การจัดการเป็นสิ่งสำคัญทุกองค์การ ผู้บริหารมีหน้าที่ในการทำให้บุคคลมีความร่วมมือกันมากที่สุดเพื่อจุดประสงค์ขององค์การ การจัดการสามารถนำไปใช้ได้กับองค์การหรือทุกหน่วยงาน

จากผลการวิจัย จะเห็นว่าพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง ซึ่งมีการใช้ในการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน คือ คน งบประมาณ การจัดการ วัสดุอุปกรณ์และภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณไฉ รักษธรรม (2542 : 81-82) เรื่อง ปัญหา

การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า พนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนัง มีการใช้ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกันทุกปัจจัย แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองปากพนัง ให้ความสำคัญกับปัจจัยการบริหารในแต่ละด้านอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนัง ได้รับและมีการใช้ปัจจัยการบริหารแต่ละด้านอย่างใกล้เคียงกัน จึงไม่มีการเน้นหนักไปว่าจะใช้ปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ดี ไม่ค่อยมีปัญหา เพราะไม่มีปัจจัยการบริหารด้านใดที่มีการใช้อยู่ในระดับน้อย แต่ก็ควรที่จะหาวิธีการหรือมาตรการในการเพิ่มการใช้ปัจจัยการบริหารในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปากพนังให้มากขึ้นหรืออยู่ในระดับมาก เพื่อที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองปากพนังบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพนัง ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพนังทั้ง 10 ด้าน แรงงูใจด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแรงงูใจมากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบมีระดับแรงงูใจต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิชาติ ฤทธิชัยพัฒน์ (2540 : 83 - 84) เรื่องการศึกษาระดับและการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผล การวิจัยของสุมาลี กุศลพิมพ์ไทย (2542 : 79 - 80) เรื่องการศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดตรัง โดยส่วนรวมและองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ จันง ภาษาประเทศ (2535 : 74 - 76) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแรงงูใจจากองค์ประกอบกระตุ้นอยู่ในระดับมากและจากองค์ประกอบค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143 - 144) เรื่องความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ของครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน ได้ใช้วิธีการของครูอาจารย์ทั้ง 12 ด้าน และด้านการจัดรายการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของครูอยู่ในระดับมาก และจากรวรรณ พุทธิบัณฑิต (2537 : 98 - 101) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมตามลำดับ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความมั่นคงในงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง และบางด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง มีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะสามารถนำแรงจูงใจเหล่านี้มาประยุกต์ใช้กับครูได้อย่างเหมาะสมกับพนักงานครู และได้มีการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานกันอย่างเต็มศักยภาพ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง โดยตั้งสมมติฐานข้อที่ 1 ไว้ว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพอง

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยการบริหารที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยการบริหารด้านการจัดการ รongลงมาได้แก่ ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหารด้านคน และปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือสูงมาก

จากผลการวิจัย ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง ในระดับสูงหรือสูงมาก ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของจากรวรรณ พุทธิบัณฑิต (2537 : 94) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 15 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร และผลการวิจัยของชาญชัย ชื่นพระแสง (2538 : 90) ที่พบว่าปัจจัยที่สนับสนุนพฤติกรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีความสัมพันธ์กันใน

ระดับปานกลางและค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของจ่านง ภาษาประเทศ (2535 : 76) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 165) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแบบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในการทำงานของอาจารย์ และผลการวิจัยยังสนับสนุนการวิจัยของพินิจ สังข์พันธ์ (2540 : 94) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงสนับสนุนผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า พนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง มีทัศนคติทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือถ้าพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพองได้รับปัจจัยการบริหารที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นแล้ว ก็จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น แล้วจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพทางการศึกษาในที่สุด ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนก็คือต้องใช้ปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานอื่น ๆ ให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การในด้านกรได้รับการยอมรับว่าคนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญภายในองค์การนั้น ๆ

4. การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง โดยตั้งสมมติฐานข้อที่ 2 ไว้ว่า ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง

ผลการค้นหาปัจจัยการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปัจจัยการบริหารทั้งหมด 5 ตัว พบว่าปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพองได้ 3 ปัจจัย ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ตามลำดับดังนี้คือ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหารด้านคน และปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูเทศบาลเมืองปากพอง ได้ร้อยละ 73.40 ($R^2 = .7340$) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่มีผู้วิจัยค้นพบไว้ดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยจุดใจแรกที่พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพองได้มากที่สุด คือร้อยละ 66.35 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูง สามารถสร้างอิทธิพลการจุดใจให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองปากพองได้สูงมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาอูซัย ชีนพระแสง (2539 : 96) เรื่องปัจจัยสนับสนุนพฤติกรรมองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยศึกษาจาก 7 ปัจจัย พบว่าปัจจัยที่สนับสนุนพฤติกรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำจะอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องหาเวลาในการพิจารณาวิเคราะห์ตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ฮารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 232) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ เป็นผู้นำแบบสอนแนะ และมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผลสูง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการวิจัยของภารดี อนันต์นาวี (2538 : 84 - 85) เรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 เป็นแบบหนึ่งงานมากที่สุด แบบยึดระเบียบรับรองลงมา และแบบประนีประนอมน้อยที่สุด และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของเกลโลเวย์ (Galloway 1975 : 1941 - A) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี ประเทศสหรัฐอเมริกา กับขวัญของครู พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับขวัญในทางบวก พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารยังมีอัตราสูง ขวัญของครูยิ่งสูงไปด้วย และพฤติกรรมผู้นำมีคิมนึงความสัมพันธ์ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูมากที่สุด และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานไม่ส่งผลต่อขวัญของครู

จากผลการวิจัยและแนวคิดดังกล่าวจึงสนับสนุนผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง นั่นคือภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรวิชาชีพครู ถ้าผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำสูง ก็จะส่งผลทำให้ครู

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ดีขึ้นตามไปด้วย อันเป็นผลทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น มั่นใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพในที่สุด

4.2 ปัจจัยการบริหารด้านคน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านคน เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่ร่วมกับปัจจัยการบริหารตัวแรก คือภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพองได้ร้อยละ 71.51 แสดงให้เห็นว่า คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนหรือโครงการหรือระบบงานได้ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดคนที่จะรับผิดชอบงานที่กำหนดไว้ หรือคนที่รับผิดชอบนั้นไม่มีความรู้ความเหมาะสมกับงานที่มีอยู่ ความสำเร็จของแผนงานและโครงการที่ดำเนินอยู่จะไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารคนหรือบุคลากรในโรงเรียนเป็นพิเศษ

เมื่อคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญดังกล่าวแล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดูแล เอาใจใส่และช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยขององ ทศน โกวิท (2530 : 82 - 84) เรื่องการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุดา ชูชื่น (2535 : 85 - 86) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลในเขตการศึกษา 2 พบว่าระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนในตัวรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของวรรณไฉ รักษธรรม (2542 : 87 - 89) เรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ได้มีงานวิจัยต่างประเทศได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรไว้ ได้แก่ ฟอสเตอร์ (Foster 1981 : 2394 - A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติโรงเรียนประถมศึกษา เมืองซานฟรานซิสโก โดยการศึกษางาน 7 ด้าน ทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับระดับการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรคล้ายคลึงกัน ตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนและครู ผลการวิจัยนี้บ่งชี้ให้เห็นถึงผู้บริหารโรงเรียนและครู มีทัศนคติต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนสอดคล้องกัน และ

เป็นที่รับทราบได้ว่าความคิดเห็นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปรับปรุงงาน มีคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติทางการศึกษา

จากผลการวิจัยและแนวคิดดังกล่าว จึงสนับสนุนผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านคน เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพองให้สูงขึ้น แต่ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจะต้องดำเนินการบริหารงานบุคลากร ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงที่ผู้บริหาร จะต้องใช้ระบบคุณธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การหรือโรงเรียน

4.3 ปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่ร่วมกับปัจจัยการบริหารตัวแรกและปัจจัยการบริหารตัว ที่สอง คือภาวะผู้นำ และคน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพองได้ร้อยละ 73.38 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็น ปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพอง ให้สูงมากขึ้น และในการส่งเสริมให้ปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ช่วยทำให้แรงจูงใจของครู สูงขึ้นหรือเพิ่มขึ้นนั้น ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจะต้องดำเนินการตามกระบวนการบริหารงาน พหุศที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 144) ได้กำหนดไว้ 6 ขั้นตอน นั้นคือ ขั้นที่ 1 การวางแผน ผู้บริหารจะต้องกำหนดโครงการหรือแผนงานสำหรับการบริหารพหุศ เป็นการล่วงหน้าและเน้นแผนระยะสั้น ขั้นที่ 2 กำหนดความต้องการ คือต้องวางระบบในการ ปฏิบัติงานและการจัดตั้งงบประมาณ ระหว่างหมวดค่าวัสดุกับหมวดครุภัณฑ์ให้ใกล้เคียงกับที่ ใช้จ่าย มากที่สุด ได้แก่ความต้องการขั้นต้น ความต้องการทดแทน ความต้องการชดเชย ความต้องการ พิเศษ และความต้องการสำรอง ซึ่งผู้บริหารจะต้องสำรวจความต้องการของทางโรงเรียน ให้สอดคล้อง กับสภาพความเป็นจริง ต่อไปเป็นขั้นที่ 3 การจัดหาพหุศ เป็นวิธีการที่ได้มาซึ่งพหุศและบริการ ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกันคือ การจัดทำเอง การซื้อ การจัดจ้าง การแลกเปลี่ยน และการเช่า ซึ่ง ผู้บริหารจะต้องดูแลในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ได้ตามความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน และครู รวมทั้งให้ทางโรงเรียนปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบที่ทางหน่วยงานกำหนดไว้อย่าง เกร่งกรืดและถูกต้อง จึงดำเนินการต่อไปในขั้นที่ 4 การแจกจ่ายพหุศ โดยผู้บริหารจะต้องแต่งตั้ง คณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการควบคุมพหุศ ทั้งในการจัดทำบัญชี การเบิกจ่าย การเก็บรักษาพหุศ การขนส่ง ตลอดจนการตรวจสอบรายงานต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ เมื่อได้ แจกจ่ายพหุศไปแล้ว ขั้นที่ 5 การบำรุงรักษาหรือซ่อมบำรุงพหุศ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องสอดส่องดูแลอยู่อย่างสม่ำเสมอ หรืออาจจะแต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดูแล ตรวจสอบว่ามีการชำรุดในสิ่งใดบ้าง แล้วรายงานผลให้ผู้บริหารทราบทันที จะได้ดำเนินการ ป้องกันและแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่และขั้นตอนที่ 6 การจำหน่ายพหุศ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ

บริหารงานพัสดุ เป็นกรรมวิธีเพื่อลดความรับผิดชอบที่มีต่อพัสดุนั้น อันได้แก่ การตรวจสอบสาเหตุของการจำหน่าย ว่าใช้การไม่ได้เกิดจากสาเหตุอะไร สูญหาย เสื่อมสภาพหรือล้าสมัย โดยมีวิธีการจำหน่าย 5 วิธี คือ การขาย การแลกเปลี่ยน การโอน การแปรสภาพหรือการทำลาย และการจำหน่ายเป็นสูญ

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับและผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ให้มาก โดยการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานพัสดุ โดยเฉพาะระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม เพราะงานพัสดุเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญมากในการบริหารงานองค์กรทุกองค์กร โดยเฉพาะโรงเรียน ถ้าผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการบริหารงานพัสดุทั้ง 6 ขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะส่งผลให้พนักงานครู เทศบาลเมืองปากพนังเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อไปให้การจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองปากพนังบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างแน่นอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนัง รวมทั้งปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ คน และวัสดุ อุปกรณ์เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนัง ดังนั้นสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารด้านการจัดการ เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าปัจจัยการบริหารด้านการจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารโรงเรียนในความรับผิดชอบของตนเอง สามารถสรุปได้ 5 ขั้นตอน ขั้นแรกได้แก่การวางแผน ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจ วัตถุประสงค์ และการปฏิบัติการและพยายามทำให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งต้องมีการตัดสินใจ เลือกแผนการในขนาดต่ออย่างเหมาะสม ขั้นที่สอง การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างบทบาทของบุคคลเพื่อทำงานในองค์กรหรือโรงเรียน ขั้นที่สาม การจัดบุคคลเข้าทำงาน เกี่ยวข้องกับการบรรจุและการรักษาบุคลากร และตำแหน่งหน้าที่ภายในโครงสร้างองค์กร โดยกำหนดความต้องการแรงงาน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง การประเมิน การวางแผนอาชีพและการกำหนดค่าตอบแทน ขั้นที่สี่ การชักนำ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ด้วยภาวะการเป็นผู้นำ นั่นคือผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติตามความต้องการ ซึ่งต้องอาศัยการจูงใจ รูปแบบการเป็นผู้นำและการติดต่อสื่อสารเป็นต้น และขั้นตอนสุดท้าย

การควบคุม คือการวัดและการแก้ไขการทำงานส่วนบุคคลและองค์การ เพื่อจะทำให้มั่นใจว่า เหตุการณ์เป็นไปตามแผน การควบคุมนี้เกี่ยวข้องกับการวัดผล การเปรียบเทียบกับเป้าหมายและแผน ซึ่งจะแสดงถึงการเบี่ยงเบนจากมาตรฐานที่ปรากฏอยู่และช่วยแก้ไขปรับปรุง

อย่างไรก็ดี ทักษะการจัดการนั้นมีมากมาย ผันแปรไปตามระดับขององค์การ เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน ความมีประสิทธิภาพ (บรรลุล่วงวัตถุประสงค์) และความมีประสิทธิภาพ (การใช้ทรัพยากรต่ำสุด) ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพนัง ต้องดำเนินการด้านการจัดการหรือการบริหารงานโรงเรียน โดยใช้ขั้นตอนการจัดการทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นเพื่อนำโรงเรียนไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

1.2 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนังนั้นพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงานครูน้อยที่สุด จากปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ปัจจัย นั่นคือ วัตถุประสงค์ สามารถกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับต่ำกว่าปัจจัยอื่น ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านวัตถุประสงค์ในการบริหารงานเป็นอันดับแรก โดยกำหนดมาตรการหรือนโยบายในการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการหรือความจำเป็นของโรงเรียน ปรับปรุงกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานให้หน่วยงานระดับ ปฏิบัติการ (โรงเรียน) เกิดความคล่องตัวในการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งถ้าปัจจัยการบริหารด้านวัตถุประสงค์ของทางโรงเรียนมีความพร้อม ก็จะส่งผลไปยังประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

1.3 จากผลการค้นหาตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนัง พบว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูได้คือ ภาวะผู้นำ คน และวัตถุประสงค์ โดยปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพนัง ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจะต้องนำเอาปัจจัยนี้มาปรับใช้กับครูอย่างเหมาะสมและเร่งด่วน เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจและทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องนำเอาปัจจัยการบริหารด้านคนและวัตถุประสงค์มาประยุกต์ใช้กับปัจจัยแรกให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสอดคล้องกับความต้องการของครู เพราะผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 3 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพนัง ได้ถึงร้อยละ 73.40

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปากพอง เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ควรทำวิจัยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพอง โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์เป็นหลักในการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นเช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาในเชิงคุณภาพของแต่ละปัจจัยการบริหารว่าจะพัฒนาออกมาในรูปแบบใด ที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาล