

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 313 ฉบับ ซึ่งได้นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางและความเรียงโดยแยกประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

**ระยะที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

SS แทน ค่าผลบวกของผลคูณกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลคูณกำลังสอง (Mean of Square)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน 2 กลุ่มที่มีอิสระต่อกัน

\* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้หาความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลระดับของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกครูตามประเภทของสถานศึกษาคือครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกันทดสอบด้วยค่า ที่

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 313 คน ซึ่งสามารถแยกตามประเภทของสถานศึกษา ได้ดังตาราง

ตารางที่ 11 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกครูตามประเภทของสถานศึกษา

ครูตามประเภทของสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	128	40.90
2. ครูโรงเรียนประถมศึกษา	185	59.10
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ครูโรงเรียน

ประถมศึกษา จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 และครู โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90

ตอนที่ 2 สอบถามแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครู จำแนกครูตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ครูโรงเรียน ประถมศึกษา(n=185)			ครูโรงเรียนขยาย โอกาสฯ (n=128)			โดยรวม (n=313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. ด้าน ความสำเร็จของ งาน	4.36	.52	มาก	4.14	.59	มาก	4.27	.56	มาก
2. ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	4.36	.57	มาก	4.13	.54	มาก	4.27	.57	มาก
3. ด้านฐานะความ มั่นคงในงาน	4.45	.56	มาก	4.28	.61	มาก	4.38	.59	มาก
4. ด้านนโยบาย การบริหารและ นิเทศ	4.23	.60	มาก	3.98	.69	มาก	4.13	.65	มาก
5. ด้านการมีส่วน ร่วมกับชุมชน	4.46	.53	มาก	4.23	.58	มาก	4.37	.56	มาก
รวม	4.37	.55	มาก	4.15	.59	มาก	4.28	.58	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดย ภาพรวมทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.28, S.D. .58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านฐานะความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีระดับแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, S.D. .59 และด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศมีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย มีระดับแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, S.D. .65

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จของงาน

แรงงใจในการทำงาน	โรงเรียน ประถมศึกษา (n=185)			โรงเรียนขยาย โอกาสฯ (n=128)			โดยรวม (n=313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีประสิทธิภาพ	4.17	.43	มาก	4.07	.46	มาก	4.13	.44	มาก
2. ปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.62	.51	มากที่สุด	4.31	.61	มาก	4.49	.57	มาก
3. เมื่อปฏิบัติแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	4.22	.59	มาก	4.21	.65	มาก	4.21	.61	มาก
4. ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพราะเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย	4.49	.67	มาก	4.23	.59	มาก	4.38	.65	มาก
5. ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะสามารถทำได้เองตั้งแต่ต้นจนจบ	4.44	.58	มาก	4.02	.79	มาก	4.27	.70	มาก

แรงจูงใจในการทำงาน	โรงเรียน ประถมศึกษา (n=185)			โรงเรียนขยาย โอกาสฯ (n=128)			โดยรวม (n=313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
6. ท่านพอใจต่อการได้ ปฏิบัติงานที่ต้องอาศัย ความเด็ดขาดในการ ตัดสินใจเพื่อให้งานสำเร็จ	4.40	.61	มาก	4.16	.70	มาก	4.30	.66	มาก
7. ท่านมีส่วนรับผิดชอบใน การดำเนินงานของ โรงเรียนให้บรรลุผลด้วยดี ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม	4.23	.57	มาก	4.23	.66	มาก	4.23	.61	มาก
8. ท่านมีอิสระในการ แก้ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติงาน สำเร็จ	4.30	.76	มาก	3.92	.66	มาก	4.15	.75	มาก
รวม	4.36	.52	มาก	4.14	.56	มาก	4.27	.56	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านความสำเร็จ  
ของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, S.D. .56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา มีระดับ  
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49, S.D. .57 และความสามารถในการปฏิบัติงาน  
ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ลำดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, S.D.

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงงใจในการทำงาน  
ของข้าราชการครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงงใจในการทำงาน	โรงเรียนประถมศึกษา (n=185)			โรงเรียนขยาย โอกาสฯ (n=128)			โดยรวม (n=313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	1. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อ ผลงานของท่าน	4.22	.66	มาก	4.12	.56	มาก	4.18	.62
2. เพื่อนร่วมงานตลอดจนบุคคล อื่นๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ชื่นชมต่อผลงานของท่าน	4.03	.56	มาก	4.02	.61	มาก	4.03	.58	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่าน มักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็น แบบอย่างเสมอทั้งในและนอก หน่วยงาน	3.96	.55	มาก	4.08	.45	มาก	4.01	.51	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความเป็น กันเองกับท่าน โดยไม่แสเสร้าง ที่สุด	4.63	.67	มาก	4.13	.80	มาก	4.42	.76	มาก
5. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการดำเนินงานกับท่านด้วยดี	4.47	.65	มาก	4.09	.56	มาก	4.31	.64	มาก
6. ชุมชนเต็มใจที่จะร่วมมือใน การทำงานกับท่านเพื่อให้งาน สำเร็จด้วยดี	4.49	.60	มาก	4.16	.62	มาก	4.36	.63	มาก
7. เพื่อนร่วมงานและชุมชน ยอมรับผลงานที่ท่านทำขึ้นและ ประสบผลสำเร็จ	4.40	.80	มาก	4.17	.47	มาก	4.31	.69	มาก
8. ผู้บังคับบัญชามีความเป็น กันเองกับท่าน ในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.68	.59	มาก ที่สุด	4.28	.71	มาก	4.51	.67	มาก ที่สุด
รวม	4.36	.57	มาก	4.13	.54	มาก	4.27	.57	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, S.D. .57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านโดยไม่เสแสร้ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีระดับแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42, S.D. .76 และ ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่างเสมอทั้งในและนอกหน่วยงานลำดับสุดท้าย มีระดับแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, S.D.

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการครู ด้านฐานะความมั่นคงในงาน

แรงงใจในการทำงาน	โรงเรียนประถมศึกษา (n=185)			โรงเรียนขยาย โอกาสฯ (n=128)			โดยรวม (n=313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ ทำให้มีโอกาสดูแลความรู้เพิ่มเติม เช่น การประชุม ศึกษาดูงาน	4.56	.56	มากที่สุด	4.20	.59	มาก	4.42	.59	มาก
2. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าโดยมีโอกาสนำเสนอหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นความสามารถของท่าน	4.51	.60	มากที่สุด	3.98	.69	มาก	4.29	.69	มาก
3. อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงตัวเองได้ตลอดชีวิต	4.88	.32	มากที่สุด	4.67	.46	มากที่สุด	4.80	.46	มากที่สุด
4. ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ	4.70	.58	มากที่สุด	4.54	.59	มากที่สุด	4.64	.59	มากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	โรงเรียน ประถมศึกษา (n=185)			โรงเรียนขยาย โอกาสฯ (n=128)			โดยรวม (n=313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
5. นอกจากเงินเดือนประจำ ท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการ อื่น ๆ ที่ได้รับจากราชการ	4.36	.64	มาก	4.42	.79	มาก	4.38	.70	มาก
6. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าโดยมี โอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ให้สูงขึ้น	4.52	.63	มาก	4.31	.65	มาก	4.43	.65	มาก
7. ท่านพอใจเกี่ยวกับระบบการ แข่งขันเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในทางวิชาชีพ	3.81	.81	มาก	4.09	.71	มาก	3.92	.78	มาก
8. การพิจารณาความดี ความชอบ ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.29	.84	มาก	4.05	.82	มาก	4.19	.84	มาก
รวม	4.45	.56	มาก	4.28	.61	มาก	4.38	.59	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้าน  
ฐานะ ความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, S.D. .59 เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถ เลี้ยงตัวเองได้ตลอด  
ชีวิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80, S.D. .46  
และท่านพอใจเกี่ยวกับระบบการแข่งขันเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้นในทางวิชาชีพ ลำดับ  
สุดท้าย มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92, S.D. .78



ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการครู ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ

แรงงใจในการทำงาน	โรงเรียน ประถมศึกษา (n=185)			โรงเรียนขยาย โอกาสฯ (n=128)			โดยรวม (n=313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	1. ท่านพอใจในนโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัด ที่โรงเรียน นำไปปฏิบัติ	4.27	.61	มาก	3.95	.74	มาก	4.14	.68
2. นโยบายและระเบียบของ หน่วยงานต้นสังกัด ที่สั่งการไปยัง โรงเรียนมีความชัดเจน	4.11	.62	มาก	3.94	.74	มาก	4.04	.67	มาก
3. ท่านพอใจต่อการนิเทศ ติดตามผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัด	4.19	.65	มาก	3.89	.85	มาก	4.07	.75	มาก
4. โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับ ความต้องการในการทำงาน	4.11	.76	มาก	3.92	.80	มาก	4.03	.78	มาก
5. หน่วยงานของท่านได้รับการ นิเทศอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	3.77	.81	มาก	3.69	.90	มาก	3.74	.85	มาก
6. ท่านเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็น จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.57	.54	มากที่สุด	4.29	.62	มาก	4.46	.59	มาก
7. ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำ และที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือ น้อยเกินไปและเหมาะกับหน้าที่	4.43	.67	มาก	4.16	.61	มาก	4.32	.66	มาก
8. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน	4.41	.59	มาก	4.02	.61	มาก	4.25	.63	มาก
รวม	4.23	.60	ปาน กลาง	3.98	.69	มาก	4.13	.64	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, S.D. .64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, S.D. .59 และหน่วยงานของท่านได้รับการนิเทศ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ลำดับสุดท้าย มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, S.D..85

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน

แรงจูงใจในการทำงาน	โรงเรียนประถมศึกษา (n=185)			โรงเรียนขยายโอกาส (n=128)			โดยรวม (n=313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนท่าน	4.52	.63	มากที่สุด	4.13	.58	มาก	4.36	.64	มาก
2. ชุมชนมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.31	.66	มาก	4.19	.64	มาก	4.26	.65	มาก
3. โรงเรียนมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาเป็นวิทยากรที่โรงเรียนเสมอ	4.23	.85	มาก	3.94	.76	มาก	4.11	.83	มาก
4. คณะครูและนักเรียนเข้าร่วมในกิจกรรมหรือประเพณีประจำขอชุมชนเสมอ	4.71	.46	มากที่สุด	4.33	.60	มาก	4.55	.55	มากที่สุด

แรงงใจในการทำงาน	โรงเรียน ประถมศึกษา (n=185)			โรงเรียนขยาย โอกาสฯ (n=128)			โดยรวม (n=313)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
5. วิชาชีพครูมี ความสำคัญเพราะ สามารถทำประโยชน์ ให้กับสังคมไม่น้อยกว่า วิชาชีพอื่น ๆ	4.79	.43	มาก ที่สุด	4.63	.57	มาก ที่สุด	4.73	.50	มาก
6. ท่านมีส่วนรับผิดชอบ ในการดำเนินงานของ ชุมชนให้บรรลุผลด้วยดี ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม	4.34	.58	มาก	4.19	.67	มาก	4.27	.62	มาก
7. โรงเรียนมีการ ประสานชุมชนเพื่อ ร่วมมือกันส่งเสริม การศึกษา	4.54	.60	มาก ที่สุด	4.29	.69	มาก	4.44	.65	มาก
8. ท่านเป็นผู้มีบทบาท ในการสร้างพลังสามัคคี ในชุมชน	4.25	.54	มาก	4.15	.67	มาก	4.12	.65	มาก
รวม	4.46	.53	มาก	4.23	.58	มาก	4.37	.56	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการครู ใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการ  
มีส่วนร่วมกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37, S.D. .56 เมื่อพิจารณา  
เป็น รายข้อ พบว่า วิชาชีพครูมีความสำคัญ เพราะสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมไม่น้อยกว่า  
วิชาชีพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีระดับแรงงใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73, S.D.  
.50 และ โรงเรียนมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาเป็นวิทยากรที่โรงเรียนเสมอลำดับสุดท้าย  
มีระดับแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, S.D. .83

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน  
ตามประเภทของสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยรวม

แรงงใจในการทำงาน	โรงเรียน ประถมศึกษา N= 185		โรงเรียนขยาย โอกาสฯ N= 128		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.36	0.52	4.14	0.59	3.368	.610
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.36	0.57	4.13	0.54	3.549	.352
3. ด้านฐานะความมั่นคงในงาน	4.45	0.56	4.28	0.61	2.533	.853
4. ด้านนโยบายการบริหารและ การนิเทศ	3.13	0.46	2.96	0.55	2.953	.167
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน	4.46	0.53	4.23	0.58	3.651	.540

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีระดับแรงงใจโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารและนิเทศ และ ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านฐานะความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการครู สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 พิจารณาโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามชนิดคำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 313 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 3 รวมทั้งสิ้น 257 คน คิดเป็นร้อยละ 82.11 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามปรากฏในตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ลำดับที่	รายการ	ความถี่(คน)	ร้อยละ
	ด้านความสำเร็จของงาน		
1	- การได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสามัคคี ในการทำงาน	135	52.53
2	- มีผลงานสำเร็จได้รับรางวัลและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	92	35.79
3	- ได้ทำงานตามความถนัดของตัวเอง	30	11.68
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
1	- ผู้บริหารยอมรับในความสามารถเพื่อนร่วมงานให้ ความร่วมมือ	112	43.58
2	มีการประชาสัมพันธ์เมื่อประสบความสำเร็จในเรื่องที่น่าภูมิใจ	84	32.69
3	- ชุมชนให้เกียรติหน่วยงานต่างๆ ให้การยอมรับ	61	23.73
	ด้านฐานะความมั่นคงในงาน		
1	- การได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	125	48.64
2	- การได้รับสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น	94	36.58
3	- ส่งเสริมให้ครูมีรายได้เพิ่ม	38	14.78
	ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ		
1	- การนิเทศติดตามผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	146	56.81
2	- ใช้คนให้ถูกกับงาน	73	28.40
3	- ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	38	14.79
	ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน		
1	โรงเรียนควรสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและประสานงานให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงเรียน	158	61.48
2	ครูมีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน	99	38.52
	โดยรวม	290	100

จากตารางที่ 19 พบว่าข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า

1. ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสามัคคีในการทำงานอยู่ในอันดับแรก คิดเป็น ร้อยละ 52.53 รองลงมาคือการได้รับรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อน ลำดับสุดท้ายคือการทำงานตามความถนัด คิดเป็นร้อยละ 11.68
2. การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารยอมรับในความสามารถเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมืออยู่ในอันดับแรกคิดเป็น ร้อยละ 43.58 รองลงมาคือการได้รับการประชาสัมพันธ์เมื่องานประสบความสำเร็จ และลำดับสุดท้ายคือ ชุมชนให้เกียรติหน่วยงานต่าง ๆ ให้การยอมรับ คิดเป็นร้อยละ 23.73
3. ฐานะและความมั่นคงในงาน การได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 48.64 รองลงมาคือ การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมให้ครูมีรายได้เพิ่ม คิดเป็นร้อยละ 14.78
4. นโยบายการบริหารและการนิเทศ การนิเทศติดตามผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อยู่ในอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 56.81 รองลงมาคือ ใช้คนให้ถูกกับงาน และอันดับสุดท้ายคือให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 14.79
5. การมีส่วนร่วมกับชุมชน โรงเรียนควรสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงเรียน อยู่ในอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 61.48 อันดับสุดท้ายคือ ครูมีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน คิดเป็นร้อยละ 38.52

สรุปข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ครูควรได้รับขวัญและกำลังใจการทำงาน มีความสามัคคีในการทำงานได้รับรางวัลเมื่องานสำเร็จ ผู้บริหารควรยอมรับในความสามารถของครูและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือมีการประชาสัมพันธ์เมื่อประสบความสำเร็จในเรื่องที่น่าภูมิใจการ ครูควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ควรมีการนิเทศติดตามผลอย่างจริงจังและต่อเนื่องใช้คนให้ถูกกับงาน ตลอดจนให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและประสานงานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงเรียน และครูมีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีผลการ  
ประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน)ใน  
ระดับดีมาก จำนวน 4 อำเภอ คือ อาจสามารถ พนมไพร สุวรรณภูมิ และ หนองฮี อำเภอละ 1  
โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวม 8 คน ดังนี้

1. นายสากล ลำพวย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านโพนเมือง  
อำเภออาจสามารถ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. นายเพชร มาตยะจันทร์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนชุมชนบ้านโพนเมือง อำเภอ  
อาจสามารถ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. นางพิสมัย สอนลา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านขานูวรรณ  
อำเภอพนมไพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
4. นางนิตยา เชื้อขาว ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านขานูวรรณ อำเภอพนมไพร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
5. นายสุทัศน์ อนุพันธ์ ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเมืองใหม่สุวรรณภูมิ  
อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
6. นางระจิต ยางเพชร ตำแหน่ง ครู โรงเรียนเมืองใหม่สุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
7. นายประยงค์ รักษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฮี  
อำเภอหนองฮี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
8. นายสำราญ บุญกลอย ตำแหน่ง ครู โรงเรียนชุมชนบ้านหนองฮี อำเภอหนองฮี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้สัมภาษณ์ คือ นางวัลภา พวงปัญญา ผู้สัมภาษณ์นำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการดูความเหมือน ความต่างของข้อคำถามสรุปตามประเด็นได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 ท่านมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของท่านในด้านความสำเร็จในงาน อย่างไร

แนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานคือการแนะนำให้บุคคลรู้จักคิด บุคคลรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ โดยการกระตุ้นให้บุคคลรู้จักการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่จะต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่รอบคอบและสามารถปฏิบัติได้ และมีการสร้างกลุ่มทำงานซึ่งประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีจุดอ่อนจุดเด่นต่างกัน และมีความรู้ ประสบการณ์และความต้องการต่างกัน มีการให้รางวัลหรือขวัญกำลังใจทั้งก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงานและเมื่องานสำเร็จ ดังคำให้สัมภาษณ์

“บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจจะใช้ความสามารถสูงขึ้น 60 %” นางพิสมัย สอนลา

“รางวัล หรือคำชมเชย คือสิ่งที่คุณปฏิบัติงานต้องการเมื่องานสำเร็จ” นายสำราญ บุญกลอย

บุญกลอย

ด้านที่ 2 ท่านมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่จะให้ บุคลากรได้รับการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างไร

สิ่งแรกที่คุณควรทำคือต้องเป็นแม่แบบที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติตาม ยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงามของท้องถิ่นเพื่อเป็นต้นแบบให้กับบุคคลอื่น ควรมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่ทำให้มีความภูมิใจและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ควรมีการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น ทำงานในระดับสูงขึ้น และให้การยอมรับผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญและยกย่องชมเชยเมื่อมีการทำงานสำเร็จ และมีการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นความต้องการที่มาจากความภูมิใจ เพราะความต้องการยกย่องนับถือจัดเป็นความต้องการลำดับสูงของมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสภาพความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการยอมรับนับถือแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่จะให้ ดังคำสัมภาษณ์

“ตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน” นายสุทัศน์ อนุพันธ์

“การได้รับการยกย่องนับถือ จะทำให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ชื่นชมและไว้วางใจ ตลอดจนมีการเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมงาน” นายประยงค์ รักษา

“การได้รับยกย่องนับถือ ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม (Quality Control Cycle : QCC) และเต็มใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ” นางระจิต ยางเพชร



ด้านที่ 3 ท่านมีวิธีการสร้างแรงจูงใจอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรมีฐานะความมั่นคงในงาน

กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับบุคลากรในโรงเรียนการสร้างแรงจูงใจฐานะความมั่นคงในงานเริ่มจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความคิด ความเชื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จะเน้นการประชุมปรึกษาหารือสร้างความเข้าใจ โดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ การศึกษาต่อ การอบรม จัดหาสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการเรียนการสอนให้มีข้อจำกัดน้อยที่สุด และส่งเสริมครูให้มีทัศนคติมองโลกในแง่ดี เปิดใจกว้างรับฟังผู้อื่นให้มากขึ้น ยึดมั่นประชาธิปไตย ให้ความสำคัญต่อการทำงาน งานยากขึ้นแะให้เห็นถึงความท้าทาย นิเทศช่วยเหลือแบบกัลยาณมิตร เมื่องานสำเร็จยกย่องเชิดชูให้กำลังใจหรือมีการให้รางวัล ตลอดจน ให้ครูได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ การให้โบนัส ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงานและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยเหลือให้เกิดริ้วรอยให้กำลังใจกัน ดังคำสัมภาษณ์

“ครูได้รับการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ถือเป็นสร้าง ความมั่นคงให้กับวิชาชีพ นายสากล ลำพวย”

“การให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง” นายประยงค์ รักษา

ด้านที่ 4 ท่านมีนโยบายการบริหารและการนิเทศในสถานศึกษาของท่านอย่างไร

ใช้กระบวนการ AIC คือการ สร้างนโยบาย สร้างยุทธศาสตร์ สร้างแผน เป็นการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกันหลายมิติ ทำให้ระบบการทำงานและเรียนรู้กันทั้งด้านสังคม จิตใจ วิทยาศาสตร์ และการบริหารจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ 3 พลัง คือ พลังเมตตา รัก เป็นมิตร เข้าใจกัน พลังปัญญา ริเริ่มสร้างสรรค์ สังเคราะห์ วิเคราะห์ และพลังพัฒนา ตามวงจรพัฒนาของ เดมมิ่ง คือมีการวางแผนการดำเนินงานและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ทฤษฎีในการบริหารที่ดีคือ บริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีการปรึกษาหารือกับทุกฝ่ายโดยเฉพาะในเรื่องที่สำคัญ ๆ ทุกคนควรมีการรับรู้รับทราบ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันทำ การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแก่บุคลากรเพราะงานจะเดินหรือไม่ต้องมีกองทัพที่แข็งแกร่งและมีความสุขในการทำงาน โดยการส่งเสริมครูให้มีทัศนคติมองโลกในแง่ดี เปิดใจกว้างรับฟังผู้อื่นให้มากขึ้น ยึดมั่นประชาธิปไตย และให้ความสำคัญกับบุคลากรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงานและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ครูมีอำนาจหน้าที่ มีอำนาจในการตัดสินใจ และต้องเคารพเสียงส่วนมากการให้ครูประเมินตนเอง เพื่อหาจุดด้อย จุดเด่นเพื่อนำมาพัฒนา

และส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น ใช้กระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนางาน มีการยกย่อง ชมเชย ให้ขวัญและกำลังใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ดังคำสัมภาษณ์

“การชมเชยในที่ประชุม ก็ถือว่าเป็นการให้รางวัล” นายประยงค์ รักษา

“การใช้คนให้ถูกกับงาน จะทำให้ผลงานออกมาดีที่สุด” นางนิตยา เชื้อขาว

“การนิเทศงานไม่ใช่การจับผิด แต่เป็นการช่วยเหลือแนะนำเพื่อที่จะพัฒนางาน”

นางระจิต ยางเพชร

ด้านที่ 5 ท่านมีแนวทางการสร้างแรงจูงใจแบบไหนที่จะให้บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีส่วนร่วมกับชุมชน

สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรว่าครูคือข้าราชการ ข้าของแผ่นดิน ข้าของประชาชน พึงระลึกเสมอว่าครูคือผู้ให้บริการ ชุมชนคือลูกค้าหรือผู้รับบริการครูเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ร่วมกัน ครูควรได้รับการกระตุ้นทั้งภายในและภายนอก ให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ความเชื่อให้ไปในทิศทางเดียวกัน มีการประชุมปรึกษาหารือ สามารถเป็นผู้นำ ผู้ตามเพื่อกำหนดเป้าหมายงานร่วมกับสังคม และต้องเป็นผู้นำให้กับชุมชนได้ ทุกเมื่อ มีการยกย่องชมเชยถึงความสามารถของบุคลากร ให้สังคมได้ รับรู้ ดังคำสัมภาษณ์

“ครูต้องเป็น ครูมือทอง ปากทอง สมองเพชร กลเม็ดครองโลก” นายสุทัศน์ อนุพันธ์

“อาชีพครู ต้องเข้าถึง เข้าใจ ได้งาน ร่วมมือกับผู้สร้างสรรค์ผลงาน หรือสังคม” นายเพชร มาดชะชันท์

การวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ 3 ด้านคือ

1. แนะนำให้บุคลากรรู้จักคิด รู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ เช่นความรู้ ความสามารถ โดยการกระตุ้นให้รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน สามารถเป็นต้นแบบให้กับคนอื่นมีการพัฒนาตนเองเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และพึงระลึกเสมอว่าครูคือข้าราชการ ข้าของแผ่นดิน ข้าของประชาชน
2. การสร้างขวัญและกำลังใจยกย่องชมเชยทั้งก่อนทำงาน ขณะทำงาน และเมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้วควรได้รับรางวัลอาจเป็นสิ่งของหรือการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีการชมเชยถึงความสามารถเพื่อให้สังคมได้รับรู้

3. การสร้างกลุ่มทำงานซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งมีจุดอ่อนจุดแข็งต่างกัน และทำงานในระดับที่สูงขึ้น ให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องใช้วงจรเดมมิ่งในการทำงาน มีการนิเทศและติดตามผลเป็นระยะเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY