

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมมีระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.28, S.D. .58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฐานะความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.38 S.D. .59 รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนลำดับสุดท้ายคือด้านนโยบายการบริหารและนิเทศ ค่าเฉลี่ย 4.13, S.D. .65

2. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารและนิเทศ และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนแตกต่างกัน ส่วนด้านฐานะความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต คือ การแนะนำให้บุคคลรู้จักคิด รู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ โดยการกระตุ้นให้รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน สามารถเป็นต้นแบบให้กับคนอื่นมี การพัฒนาตนเองเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และพึงระลึกเสมอว่าครูคือข้าราชการ ข้าของแผ่นดิน ข้าของประชาชน มีการสร้างขวัญและกำลังใจก่อนชมเชยทั้งก่อนทำงาน ขณะทำงาน และเมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้วควรได้รับรางวัลอาจเป็นสิ่งของหรือการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีการชมเชยถึงความสามารถเพื่อให้สังคมได้รับรู้ และมีการสร้างกลุ่มทำงานซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งมีจุดอ่อน จุดแข็งต่างกัน และทำงานในระดับที่สูงขึ้น ให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่องใช้วงจรเต็มมิ่งในการทำงานมีการนิเทศและติดตามผลเป็นระยะเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าครูควรได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสามัคคีในการทำงานได้รับรางวัลเมื่องานสำเร็จ ผู้บริหารควรยอมรับในความสามารถของครูและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ มีการประชาสัมพันธ์เมื่อประสบความสำเร็จในเรื่องที่น่าภูมิใจ ครูควรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ควรมีการนิเทศติดตามผลอย่างจริงจังและต่อเนื่องใช้คนให้ถูกกับงาน ตลอดจนให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและประสานงานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงเรียน และครูมีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า โดยรวมระดับแรงจูงใจในระดับมาก ระดับแรงจูงใจด้านฐานะและความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในอันดับแรก เนื่องจากแรงจูงใจในแต่ละด้านมีความผูกพัน เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะปัจจุบันอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง ได้รับ การยกย่องให้เกียรติจากสังคมเป็นอย่างสูง ครูภูมิใจในเกียรติและฐานะของตนเอง มีรายได้สวัสดิการเงินเดือนและเงินอื่น เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบ ซึ่งปัจจุบันมีหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อรับและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ตามหน้าที่และผลงานที่ปรากฏ เพื่อให้เงินเดือนและมีวิทยฐานะเพิ่ม สร้างความพึงพอใจและส่งผลให้เป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น แม้ว่าการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะดังกล่าวแล้วไม่ผ่าน และโดยเฉพาะผลงานด้านวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานด้านที่ 3 ซึ่งเป็นส่วนของผู้รับการประเมิน ก็จะมีวิธีการช่วยเหลือ เยียวยา ให้แก้ไข ปรับปรุงหลากหลายวิธี เช่น อาจารย์ 3 เิงประจักษ์ การอบรม ปรับผลงาน ประชุมอบรมทั้ง โดยตรงและผ่านสื่อ ICT (E-Mail) เป็นต้น จึงทำให้ความก้าวหน้า

ทางวิชาชีพให้สูงขึ้นตามลำดับ เกิดระบบเกื้อกูล ดูแลส่งเสริมในวงการเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดสัมพันธภาพอันดี ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผาสุข จินตนาวสาร (2549 : 98-100) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลบทันยานุกูล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลบทันยานุกูล ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจการทำงานในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและแรงจูงใจการทำงานความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงสุด สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ สถิติย์ สารวิถี (2552 : 81) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครูในสถานศึกษาพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553 : บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ทั้ง 6 ด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ Ray (1987 : 24-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวงพบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง มีผลในทางบวก

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน แตกต่างกัน ส่วนด้านฐานะความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประเภทของสถานศึกษาของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานตกต่างกัน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีกรอบ บริบท ความพร้อม และสภาพการทำงานที่แตกต่างกันสอดคล้องกับ สุธีรัตน์ ปัจจัยดา (2550 : 85-90) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้านระบบเงินเดือน ด้านระบบตำแหน่ง ด้านระบบความก้าวหน้า ด้านระบบความมั่นคงในงาน และด้านระบบจูงใจอื่น ๆ มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับ Dewettinck, Koen, Singh, Jagdip and Buyens, Dirk (2003 : 204) ได้วิจัยผล ของการให้อำนาจในสถานที่

ทำงาน พบว่า ผลที่ได้จากการให้พลังใจแก่การปฏิบัติงาน ของลูกจ้างมีความพอใจมาก และมี  
 ภาวะผูกพันกับงาน ผลกระทบที่แสดงถึงความแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างที่ได้รับพลังใจและ  
 ลูกจ้างที่ไม่ได้รับพลังใจ คือระดับของประสิทธิผลและพฤติกรรมที่ตอบสนอง

### 3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจคือการ แนะนำให้บุคคลรู้จักคิด รู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ

โดยการกระตุ้นให้รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครอง  
 คน ครองงาน สามารถเป็นต้นแบบให้กับคนอื่นมีการพัฒนาตนเองเปิดใจกว้างรับฟังความ  
 คิดเห็นของคนอื่น และพึงระลึกเสมอว่าครูคือข้าราชการ ข้าของแผ่นดิน ข้าของประชาชนมีการ  
 สร้างขวัญและกำลังใจของชมเชยทั้งก่อนทำงาน ขณะทำงาน และเมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้ว  
 ควรได้รับรางวัลอาจเป็นสิ่งของหรือการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีการชมเชยถึง  
 ความสามารถเพื่อให้สังคมได้รับรู้ และมีการสร้างกลุ่มทำงานซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งมี  
 จุดอ่อน จุดแข็งต่างกัน และทำงานในระดับที่สูงขึ้น ให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง  
 ใช้วงจรเดมมิ่งในการทำงาน โดยมีการนิเทศและติดตามผลเป็นระยะเพื่อปรับปรุงและพัฒนา  
 งานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร ทองจินดา (2545 : 163) ได้วิจัยเรื่องขวัญ  
 กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะรายกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน  
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของ  
 ข้าราชการครูสายผู้สอนในระดับมากได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ  
 เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครูสายผู้สอนในระดับปานกลาง  
 ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับ  
 Wright (2001 : 115) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการทำงานโดยศึกษาการจูงใจในบริบทของ  
 หน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่นจะมีความสำคัญต่อ  
 แรงจูงใจในการทำงานขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจมี  
 ความสอดคล้องกัน คือผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ  
 Mc Williams, Alan (2003 : 196) ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของการเสริมสร้างพลังใจพบว่า  
 เทคนิคที่ช่วยเสริมสร้างพลังใจ คือ กระบวนการที่ผู้นำแบ่งปันอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นไปตาม

วัตถุประสงค์ เห็นว่าควรจะให้ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปดำเนินการปรับปรุงระบบการทำงานสร้างกระบวนการและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับบุคลากรเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรให้มีคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ขยายผล เป็นไปในวงกว้างและครอบคลุมกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จึงขอเสนอแนะดังนี้

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดอื่น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อทราบข้อมูลในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาศึกษาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน