บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่า ครูที่มีตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ครูผู้สอนควรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพของงานให้เป็นยอมรับทั้ง ครูควรมีความตั้งใจและตระหนักใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งงานสอน และความรับผิดชอบอื่น ๆ ในสถานศึกษาและครูควรอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรม

3.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ครูควรยอมรับการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ครูควรนำค่าตอบแทนที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และควรมีการเพิ่มเติมค่าตอบแทนสำหรับครูที่ปฏิบัติงานมานาน มีผลงานด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ

3.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สถานศึกษาควรกำหนดระบบการจัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา สถานศึกษาควรกำหนดการจัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยใช้วิธีพิจารณาจากผลงาน ความสามารถที่ปรากฏอย่างชัดเจน และสถานศึกษาควรกำหนดแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่ในการคัดเลือกครูเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับและมีความเป็นธรรม

3.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ครูควรยึดถือผู้บังคับบัญชาที่บริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จิตใจดีงามใช้หลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเชี่ยวชาญ ครูควรต้องมีการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษา และครูควรปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ด้วยความตั้งใจ โดยถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

3.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน ครูควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร ครูควรสร้างมิตรไมตรีที่ดีในการทำงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน และครูควรปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนครูป่วย ลา หรือมีกิจจำเป็นอื่น ๆ

4. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า

4.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน สถานศึกษาควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการกำหนดรูปแบบการบริหารงานอย่างชัดเจน กำหนดงานความรับผิดชอบให้บุคลากร โดยพิจารณาความรู้ความสามารถ และสร้างความตระหนักแก่บุคลากรให้มุ่งเน้นความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

4.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดย

ให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สถานศึกษาควรส่งเสริมการอบรมให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมการค้นคว้าสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับการรองรับเทคโนโลยี มีการทำลองใช้และสรุปผลเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

4.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อความสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพของคน เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงได้แสดงความสามารถในการบริหารงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม

4.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้ครูผู้มีประสบการณ์ในการทำงานได้สอนงาน และความรู้แก่ครูที่ขาดประสบการณ์ ส่งเสริมและสร้างความตระหนักต่อการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จ คุณภาพของงาน ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสำคัญ โดยจะต้องพัฒนาคนให้สอดคล้องต่อผลของงานด้วย

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามีแรงจูงใจที่ดี มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถ เพื่อผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับโกมล บัวพรม (2553 : 57-74) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นัทธพงศ์ ดัดถยาวัตร (2553 : 44-51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554 : 59-66) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จินตนา เปี่ยมลาภ (2555 : 50-55) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และศรีรัตน์ บุญอริยะ (2549 : 99 - 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2.1 ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ ครูซึ่งมีตำแหน่งใดก็ตามไม่สำคัญแต่ครูต้องมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติทุกคน และบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนจะแตกต่างกันไป แต่จะมีแนวทางในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียนที่กำหนดไว้ มีการบริหารงานโดยยึดหลักความสามารถของบุคคล มีความยุติธรรมในการบริหารของผู้บริหาร จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของโกมล บัวพรม (2553 : 57-74) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ยิ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นทำให้มีความรู้สึกว่าโรงเรียนมีความมั่นคง พร้อมทั้งได้รับการยอมรับจากบุคคลในโรงเรียน นอกจากนี้ยังได้รับหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาน้อยซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงในงานให้ครูที่ปฏิบัติงานน้อยเกิดความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน อีกทั้งรูปแบบการบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบันเน้นการมีส่วนร่วม ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะได้รับการยกย่องชมเชย นับถือจากเพื่อนร่วมงาน จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ของตนเองที่ปฏิบัติอยู่ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของศรีรัตน์ บุญอริยะ (2549 : 99 - 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า พบว่า โดยรวมอาจารย์และข้าราชการที่มีตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน สถานศึกษาควรกำหนดงานความรับผิดชอบให้บุคลากร โดยพิจารณาความรู้ความสามารถและสร้างความตระหนักแก่บุคลากรให้มุ่งเน้นความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สถานศึกษาควรส่งเสริมการอบรมให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเพื่อความสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพของคน และด้านเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้ครูผู้มีประสบการณ์ในการทำงานได้สอนงาน และความรู้แก่ครูที่ขาดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549 : 82-87) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม ควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ ควรสับเปลี่ยนให้ครูทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอนและผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น โรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ควรมีการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานด้านดังกล่าวอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจน มีการประชุมวางแผน คัดเลือก โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือสำหรับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่าง ๆ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 20 ปี ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น โรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมสัมมนา การพัฒนาด้านงานวิชาการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมีผลงานด้านการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ สามารถเข้าสู่ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องตามเหล็กเกณฑ์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามระบบการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อศึกษาหาข้อบกพร่องที่เป็นอุปสรรคสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อจะกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และเป็นที่ยอมรับต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY