

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และ  
ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป  
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านผู้บังคับบัญชา  
ขั้นต้นและด้านเพื่อนร่วมงาน
2. ข้าราชการครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีระดับขวัญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยสรุป พบว่า
  - 3.1 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ครูควรยอมรับการกำหนด  
เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง
  - 3.2 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน พบว่า ครูควรมีความกระตือรือร้นในปฏิบัติงาน  
และใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพของงานสอนให้เป็นยอมรับในสถานศึกษา
  - 3.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดระบบการ  
จัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

3.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พบว่า ครูควรยึดถือผู้บังคับบัญชาที่บริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จิตใจดีงามใช้หลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเชี่ยวชาญ

3.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร

## อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถ เพื่อผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน นอกจากนี้ข้าราชการครูยังได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจหรือขวัญในการทำงาน เช่น การศึกษาดูงาน การอบรมพัฒนางาน การนิเทศ การส่งเสริมด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จึงมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ดังที่สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 65) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Work Moral) เป็นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่แสดงออกในรูปของความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ที่จะกระทำงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 142) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ บำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน เพราะขวัญและกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญและกำลังใจไม่ดี ก็ทำให้ไม่สามารถแสดงความสามารถในการทำงานได้เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2550 : 82-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุญคำ ศรีแก้ว (2550 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นปีที่ 1 และช่วงชั้นปีที่ 2 อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 มีค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

โกมล บัวพรม (2553 : 57-74) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก พยนต์ บุญเพ็ง (2553 : 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก อุดลย์ เวชวงษ์ (2550 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีระดับขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และวรรณภา กลับคง (2552 : 139) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีแนวทางการพัฒนาครู การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การส่งเสริมด้านการศึกษา การอบรมพัฒนาคุณภาพต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง ทำให้สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรครูได้อย่างมีดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ ประสารการ (2551 : 111 - 112 ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ประเสริฐ สุธอด (2551 : 99 - 100) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรและครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โกมล บัวพรม (2553 : 57-74) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ดังนี้ 1) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ครูควรยอมรับการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ครูควรมีความกระตือรือร้นในปฏิบัติงานและใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพของงานสอนให้เป็นยอมรับในสถานศึกษา 3) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สถานศึกษาควรกำหนดระบบการจัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา 4) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พบว่าครูควรยึดถือผู้บังคับบัญชาที่บริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จิตใจดีงามใช้หลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเชี่ยวชาญ และ 5) ด้านเพื่อนร่วมงานครูควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในการพัฒนาสถานศึกษาปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสำคัญ เพื่อเป็นการแรงกระตุ้นให้เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าอย่างจริงจัง พร้อมกับสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียม มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ ให้กำลังใจและสนับสนุนในการก้าวสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ บุญคำ ศรีแก้ว (2550 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ควรจะมีการวางแผนในการทำงานให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงาน ควรมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความถนัดตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จได้ผลดี มีความยุติธรรม จริใจที่จะสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพรวมทั้งการเพิ่มสวัสดิการอย่างพอเพียง ควรใช้การบริหารงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมซึ่งเป็นลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และชุมชนเพื่อสร้างการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2550 : 82-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม ควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ ควรสับเปลี่ยนให้ครูทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครู

นำไปใช้ในการเรียนการสอนและผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบันเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบมีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สถานศึกษาควรกำหนดงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความสามารถและความต้องการของครูโดยจะต้องมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

1.2 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ครูควรมีการวางแผนการใช้เงินเดือนที่รับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปเพื่อให้การดำเนินชีวิตของข้าราชการครูไม่ประสบปัญหาด้านการเงิน นอกจากนี้ควรมีการศึกษาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบริหารการเงินกับหน่วยงานหรือธุรกิจการเงินต่าง ๆ เพื่อการออมในอนาคต

1.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเกี่ยวกับจัดทำโปรแกรมอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรสนับสนุนเพื่อครูได้เข้าร่วมฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากสำนักงานเขตหรือพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการจัดเก็บข้อมูล การสร้างสื่อการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การสร้างระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของครูตลอดจนช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจเพื่อรับฟังสภาพปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาตามแนวคิดของข้าราชการครูแต่ละคนแล้วร่วมกันสรุปเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

1.5 ด้านเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานตามรูปแบบระบบการบริหารของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเดียวกันควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะโดยอาศัยความสามัคคีมี

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำแนะนำช่วยเหลือปัญหาต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่าง ๆ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY