

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งสรุปผล อภิปรายผลและ
ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้งสิ้น 216 โรงเรียน จำนวน 2,466 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน แล้วสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนอำเภอชำนิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อหาอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t -test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.130 ถึง 6.803 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในอำเภอเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปแจกในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อแจกจ่ายให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 335 ฉบับ ได้รับคืน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วจัดอันดับจากมากไปหาน้อย

4.2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Sample กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) และจัดอันดับจากมากไปหาน้อย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในชีวิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านกายภาพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดปรากฏดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด 3 อันดับแรก ปรากฏว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อ 6 การประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือข้อ 7 การรับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในระดับชั้นที่สอนด้วยตนเอง

และข้อ 8 การที่สามารถเลือกงานที่ตรงกับความสามารถของตนเองได้ ด้านความสำเร็จในชีวิต ข้อ 3 การมีความมั่นคงในอาชีพการงาน และข้อ 7 การมีคุณภาพชีวิตและครอบครัวที่ดีจากการประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือข้อ 6 การมีสถานภาพที่ดีในสังคมจากการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 9 การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยต้องรับผิดชอบต่อผลงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 8 การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จ โดยไม่เปลี่ยนบุคคลอื่นกลางคัน และข้อ 10 การปฏิบัติงานโดยประสานกับผู้บริหารโดยตรง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้อ 5 การมีโอกาสได้รับการอบรมทาง วิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือข้อ 7 การประเมินผล การปฏิบัติงานประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงาน และข้อ 6 การมีโอกาสดำเนินผลงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านกายภาพ ข้อ 7 ความสะดวกในการเดินทางระหว่างบ้านกับ โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือข้อ 6 ความปลอดภัยในโรงเรียน และข้อ 4 การจัดสวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการยอมรับนับถือ ข้อ 1 การได้รับใบประกาศเกียรติบัตรเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือข้อ 2 การได้เป็นกรรมการระดับ โรงเรียน และข้อ 8 การได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าไม่มี ความแตกต่างกันทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมทุกด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน

5. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและได้รับเงินวิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยหลักของความสามารถไม่ให้ความสำคัญสัมพันธ์ส่วนบุคคล ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานทุกขั้นตอน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ออกกำลังกายและเป็นแบบอย่างในการรักษาสุขภาพอนามัย และควรจัดสวัสดิการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีประเด็นที่เป็นสาระสำคัญและเป็นจุดเด่นๆ ของข้อค้นพบที่น่าสนใจ อันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การวางแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. จากที่พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเป็นข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามระบบของทางราชการ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมทั่วไป ครูจึงเกิดความยินดี มีความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น โดยจะคืนสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ความต้องการเป็นที่ ยอมรับ ยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความต้องการทางสุนทรียะและความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และมีความเหมาะสม จะทำให้ครูรู้สึกสบายใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ ไพฑูรย์ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏว่า ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี กับครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งมนุษย์เราทุกคนมีความต้องการตามลำดับขั้นเหมือนกันทุกคน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนทร เสาวสิงห์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 15 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยที่สำคัญสองปัจจัย ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และ การบำรุงรักษา (Hygiene) ของครูเป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ ที่มี ความต้องการคล้ายคลึงกันตามแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ดำรงค์ศักดิ์ ไชยแสน (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ที่มี ประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ครูดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีอายุการดำรง ตำแหน่งและหรือ ได้รับเงินเดือนตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับการประเมินผลงาน เป็นการประเมินเชิงประจักษ์ ครูจะต้องมีเอกสาร หลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงานจริง จึงทำให้ครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีคุณสมบัติครบ สามารถขอรับการประเมินได้และต้องจัดทำ เอกสาร หลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงานเพื่อขอรับการประเมิน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากข้อค้นพบดังกล่าวอาจเป็นผลมาจากนโยบายเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้มีความเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนขนาดเล็ก กระทรวงได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างมาก เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการเรียน การสอน การติดตั้งงานดาวเทียมเพื่อรับชมการเรียนการสอนทางไกลจากมูลนิธิไกลกังวล และการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีการพิจารณาจัดสรรให้เป็นกรณีพิเศษ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของครู ปรากฏว่า มีข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับสูงสุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น และได้รับเงินวิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในจังหวัดบุรีรัมย์มีหนี้สินมาก ซึ่งจากการเปิดคลินิกการเงินเคลื่อนที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จังหวัดบุรีรัมย์ มีครูสนใจมาลงทะเบียนรับปรึกษาปัญหาหนี้สินจำนวน 900 คน แต่สามารถรับปรึกษาได้เพียง 119 คน โดยพบว่าครูจำนวน 119 คน มีหนี้สินรวมทั้งสิ้น 240,600,806 บาท (“ตะลึงหนี้ครูบุรีรัมย์ 100คน-กว่า240 ล.,” 2550 : 26) ดังนั้นการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและได้รับเงินวิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติเลื่อนวิทยฐานะ จึงเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยู่ในอันดับสูงสุด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะครูต้องการนำเงินไปใช้หนี้และใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุขุม นวลสกุล (2546 : 1) ที่กล่าวว่า การจูงใจมิได้สองวิธีคือ สิ่งจูงใจในรูปแบบผลประโยชน์ คือ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัสหรือ สวัสดิการต่างๆและสิ่งจูงใจทางจิตเป็นเรื่องความพึงพอใจหรือถูกใจของแต่ละคน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของหน่วยงาน ผู้บริหารที่เข้มแข็งแจ่มใสมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้องยอมทำให้ลูกน้องอยากทำงานด้วย และอาทิพย์ สอนสุจิตรา (2549 : 5) กล่าวว่า แรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการที่ยุติธรรม ความสัมพันธ์ในองค์กร ความพึงพอใจในงานที่ทำ การยอมรับในผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อนร่วมงานในองค์กร ตำแหน่งหน้าที่ วัฒนธรรมในองค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร

ความภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาทำ ความมั่นคงในอาชีพ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และการมีหลักเกณฑ์ที่ดีในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อความดีความชอบประจำปีอย่างเสมอภาค

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็น เพื่อเสนอถึงความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาเพื่อแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารระดับสูงและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริม สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน ได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเอง และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ตลอดทั้งเปิดโอกาสให้ครูเลือกงานที่ปฏิบัติได้

1.2 ควรเร่งดำเนินการยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงให้เห็นเป็นรูปธรรม เพื่อความมั่นคงในอาชีพและเพื่อคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวดีขึ้น ทำให้เกิดสถานะภาพที่ดีในสังคมมากยิ่งขึ้น

1.3 เมื่อมอบหมายงานควรมอบอำนาจการตัดสินใจในงานนั้นอย่างเต็มที่และให้ประสานงานกับผู้บริหาร โดยตรง เพื่อให้ครูได้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้ครูได้ทำงานให้สำเร็จ

1.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่รับผิดชอบ เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การกำหนดหลักเกณฑ์ในการย้ายควรพิจารณาถึงความสะดวกในการเดินทาง ระหว่างบ้านกับ โรงเรียนเป็นลำดับแรก เพื่อให้ครูได้ย้าย ไปปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่อยู่ใกล้บ้าน ทำให้สะดวกในการเดินทางและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน

1.6 ควรมอบใบประกาศเกียรติบัตรให้กับครูเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยขยายกรอบแนวคิดตามทฤษฎีอื่น ๆ ขยายขอบเขตตัวแปร เช่น จำแนกตามเพศ (ชาย หญิง) จำแนกตามวิทยฐานะ (ไม่มีวิทยฐานะ วิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ) และศึกษาในทำนองเดียวกันในพื้นที่อื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3