

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 38 คน ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความสำเร็จของงาน 2)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3)ด้านลักษณะของงาน 4)ด้านความรับผิดชอบ 5)ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6)ด้านนโยบายและการบริหาร 7)ด้านวิธีการบังคับบัญชา 8)ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 9)ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และ 10)ด้านสภาพการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล รายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ข้อมูลทั่วไปของประชากรผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูเพศหญิง จำนวน 22 คน นอกนั้นเป็นเพศชาย จำนวน 16 คน

จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูมีอายุ 25-40 ปี จำนวน 22 คน รองลงมาเป็นผู้มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 9 คน ผู้มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 7 คน ตามลำดับ

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีจำนวน 12 คน ตามลำดับ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มากกว่าด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านสัมพันธภาพกับ บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น มากกว่าความเป็น กันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาของท่านกับผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมจะรายงานความก้าวหน้าของงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหา ส่วนตัวและปัญหาในเรื่องการทำงาน ท่านสามารถเดินไปหาผู้บังคับบัญชา และแล้วปรึกษาหารือ เรื่องต่างๆ ได้ ผู้บังคับบัญชาช่วยถ่ายถอดสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านสัมพันธภาพกับ ผู้ร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานท่านมัก เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่านเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการ ต่างๆ เป็นต้น มากกว่า เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีความสามัคคีกันไม่แบ่งพรรคแบ่ง พวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งใน โรงเรียนและชุมชน เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้นๆปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ท่านมักใช้เวลาครึ่ง ชั่วโมงหรือหนึ่งชั่วโมง ที่ว่างจากงานในการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงาน ตามลำดับ

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านวิธีการบังคับ บัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานท่านรู้สึกยก ย่องชื่นชมความสามารถในการบริหารงาน หรือปกครองของผู้บังคับบัญชา มากกว่า ผู้บังคับบัญชา ของท่านทำงานลักษณะ ได้ทั้งงานและครองใจคน ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชาเสมอๆ ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษากับองค์การ บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามลำดับ

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านความสำเร็จ ของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จสิ้นตามกำหนด มากกว่า ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ การ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ผลการ ปฏิบัติงานมีคุณภาพ ตามลำดับ

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านการได้รับการ ขอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียน มากกว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับ

ความไว้วางใจให้การปฏิบัติงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับคำยกย่องชมเชยหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านสถานภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัยสูง มากกว่า มีการสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่ทันสมัยครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ ท่านรู้สึกว่าการบรรยายในการทำงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีห้องปฏิบัติการที่เอื้อต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียน มีการพัฒนาอาคารสถานที่และจัดสภาพภูมิทัศน์ และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนตามลำดับ

1.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ วิริยะ อุตสาหะ มากกว่า ความพึงพอใจในการได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจในปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ตามลำดับ

1.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบมีการมอบหมายและมีขอบข่ายที่ชัดเจน มากกว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีอิสระในการตัดสินใจ ตามลำดับ

1.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีวิธีการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และมีวิธีการยึดหลักที่ถูกต้องมีเหตุผล และมีวิธีการดำเนินงานที่ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในนโยบาย และการปฏิบัติงาน มากกว่า มีวิธีการดำเนินงานกระจายงานให้ผู้รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการได้รับความรู้และประสบการณ์วิชาชีพจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ มากกว่าการได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม การมีโอกาสแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู

หรือพนักงานราชการที่ ตำแหน่งสูงขึ้น สนับสนุน ส่งเสริม ให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อคุณวุฒิที่สูงขึ้น ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาเห็นว่า มีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ มากบุญชร (2547:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยสถานภาพส่วนตัวที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเซนต์จอห์น พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 11 ด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุมา เอี่ยมเสถียร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสามัคคีบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาสุก จิตนาวสาร (2548:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมของครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นยังมีปัจจัยต่างๆ ที่ไม่เอื้อต่อการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ทางโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์อาจจะยังไม่ได้พัฒนาหรือส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรม ศึกษาคุณาสนับสนุนส่งเสริมให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีโอกาสบรรจุแต่งตั้ง ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้า

แผนงาน โครงการกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนถึงการได้รับรู้ประสบการณ์วิชาชีพจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ประกอบกับบุคลากรตามโครงสร้างของโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ มีคุณลักษณะ เช่น เพศหญิงมากกว่าเพศชาย ระยะเวลาการปฏิบัติงานยังไม่มากนัก และส่วนหนึ่งโอนย้ายมาจากสำนักงานพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เคยปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานในลักษณะที่แตกต่างกัน เมื่อมาอยู่รวมกันอาจมีการได้รับผิดชอบงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจหรือบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และส่วนหนึ่งคือครูอัตราจ้างที่มีความมุ่งมั่นในอาชีพ เป็นการเริ่มต้นในการประกอบอาชีพที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความมั่นคง และก่อให้เกิดรายได้ที่สนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ จึงทำให้ครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์เกิดความยินดี ความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผล ดังที่ มาสโลว์ (Maslow.1954:80) เสนอไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามความสำคัญของลำดับความต้องการของมนุษย์คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการยอมรับจากคนอื่น และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับแรงจูงใจ ดังนี้

2.1 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่าด้านอื่นๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมคุณลักษณะของผู้บริหาร การบริหารหรือการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม ผู้บริหาร หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ ไม่อาจทำงานคนเดียวให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องรู้จักใช้คน รู้จักวิธีประสานงาน และประสานปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการประสานงานกับบุคคล สอดคล้องกับ วันชัย ธรรมสังการและคณะ (2542 : 26) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานและต่อความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานร่วมกันนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจผู้บังคับบัญชา ในลักษณะรู้เขารู้เรา เพื่อจะปฏิบัติตนให้สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนรวม มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อ

ผู้บังคับบัญชาโดยการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาให้ได้ เมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรคเหลือ บ่ากว่าแรงก็ต้องขอคำปรึกษาและร่วมกันคิดร่วมกันแก้ไขกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อให้การ แก้ไขปัญหาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ไขปัญหา ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องปัญหาส่วนตัว ผลวิเคราะห์ในข้อที่มีแรงจูงใจต่ำสุด พบว่าครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ส่วนมากมีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาช่วยถ่ายทอดสอนงานและ เป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมมี แรงจูงใจในระดับมาก แม้จะมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับ 2 อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน เพราะผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มเดียวกัน ผู้บริหารและครูผู้สอนทำงานด้วยกันอย่างพื่ออย่างน้องไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก มีเวลาว่างจากการ ทำงานก็พูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงาน ทั้งเรื่องส่วนตัว และร่วมกิจกรรมต่างๆทั้งใน โรงเรียนและชุมชน สอดคล้องกับ Keith Davis (1967 : 87) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงานก็ คือการบูรณาการของคนในที่ทำงานคือ มีการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมความคิด ร่วมกำลังทรัพย์ ข้อที่มี ความคิดเห็นต่ำสุด คือ มักใช้เวลาครึ่งชั่วโมงหรือหนึ่งชั่วโมงที่ว่างจากงานในการพูดคุยแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นในการทำงาน อาจจะจากโครงสร้างของโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ มีความแตกต่าง กันมาก ลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ประสบการณ์ทำงาน และอายุ จึง เป็นสาเหตุให้การพูดคุยลดน้อยลง

2.3 ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านวิธีการบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีแรงจูงใจใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ยกย่องชื่นชมความสามารถในการบริหารงานหรือปกครอง ของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาทำงานในลักษณะได้ทั้งงานและครองใจคน ตลอดจนมีโอกาส แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้บังคับบัญชา มี ความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถือว่าทุกคนเป็นสมาชิกของ องค์กรเดียวกัน มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีผลงานร่วมกัน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในส่วนนี้ค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2546 อ้างถึงใน กนกวรรณ กุลชาติชัย, 2545 : 51) ได้กล่าวว่า การ ดำเนินงานขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมาย จะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ไม่ว่าจะหน่วยงานของ รัฐและเอกชนคือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารในองค์กร ซึ่ง เปรียบเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานในส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิด กับปริมาณและคุณภาพ และคุณค่าของ องค์กร สะท้อนให้เห็นคุณภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ข้อคิดเห็นต่ำสุดคือ มีส่วนร่วมใน



การจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อาจมีสาเหตุมาจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นซึ่งเป็นองค์กรที่ยังใหม่อยู่ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาในท้องถิ่น ประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษาจึงยังไม่พร้อมมากนัก และสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรมองข้ามคือการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ

2.4 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นตามกำหนด อยู่ในระดับมาก และรองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน จนประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นระดับที่น่าพอใจมากสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกตามระบบหลักเกณฑ์ของทางราชการส่วนใหญ่จะเป็นคนรุ่นใหม่ของวงการศึกษที่อายุน้อยแต่ในด้านวิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ เชื่อว่าจะมีศักยภาพมากกว่าข้าราชการครูอีกส่วนหนึ่ง จึงทำให้มีแรงจูงใจในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย แจ็คสัน และเบวิน (กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2541 : 59; อ้างอิงจาก Jackson.1975 : 7560-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ค พบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง มีความพอใจในปัจจุบันใจ มากกว่าปัจจัยค่าจูง ข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก คือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากภาระหน้าที่ที่มีมากขึ้นดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏออกมายังไม่เป็นที่พอใจของตนเอง จึงทำให้แรงจูงใจในข้อนี้ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวิจัยในครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งเป็นครูอัตราจ้าง ซึ่งมีสถานภาพในตำแหน่งหน้าที่การงานยังไม่มั่นคง บางคน เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างก็ไม่มั่นใจว่าจะได้รับการจ้างใหม่หรือไม่ สิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้มองความรู้สึกของคนอื่นที่มีต่อตนเองไม่ตรงกับความเป็นจริง ประกอบกับการวางตัวเพื่อให้คนอื่นยอมรับนับถือ นอกจากมีคุณลักษณะเฉพาะตัวแล้ว ต้องใช้เวลา ใช้ศิลปะและการสั่งสมจากประสบการณ์ทำงาน แต่ครูอัตราจ้างอาจจะมีการประสบการณ์เหล่านี้ยังไม่เพียงพอ จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยในด้านนี้ต่ำกว่าด้านอื่นที่กล่าวมา สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 416) เห็นว่าปัจจัยที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่องนับถือว่าตนเองมีความสำคัญนั้น คือ 1) มีความตั้งใจจริง (Sincerity) หมายความว่า การยกย่องนับถือที่แสดงออกมานั้นจะต้องเป็น

ความรู้สึกที่ออกมาจากความจริงใจ ไม่ใช่เสแสร้งทำเพื่อให้ผู้อื่นหลงเชื่อ 2) มีท่าที (Attitude) แสดงความเป็นมิตรและมีอัธยาศัย 3) มีความแนบเนียนและนุ่มนวล (Tact) ที่จะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเลื่อนไหลเชื่อถือ 4) รู้กาลเทศะ (Timing) หรือทำอะไรให้ดูจังหวะและผลการวิเคราะห์ในข้อที่มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นข้อชี้ชัดให้เห็นว่าครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ มีความรู้สึกที่เป็นทางบวกต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้ประเมินความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาโดยรวมลำดับสุดท้าย

2.6 ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมระดับมาก ข้อเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพการทำงานมีความปลอดภัยสูง มีการสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่ทันสมัยครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ อาจเนื่องมาจาก หลังจากการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงพัฒนา สื่อการเรียน มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ มีห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสม สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 291-292) ได้กล่าวถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี และส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ครบถ้วนเหมาะสมนำมาใช้ได้อย่างรวดเร็วสะดวกเหมาะสมกับเวลา ข้อที่มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ การพัฒนาอาคารสถานที่และจัดภูมิทัศน์ และเอื้อต่อการเรียนการสอน เป็นข้อที่ชี้ให้เห็นว่า ถึงแม้จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แต่ยังไม่เพียงพอความต้องการของโรงเรียนที่จะพัฒนาต่อไป แต่อาจจะมีโรงเรียนที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในช่วงเวลาใกล้เคียงกันหลายโรงจึงต้องมีการเฉลี่ยความช่วยเหลือด้วยงบประมาณที่จำกัดในแต่ละปีงบประมาณ และหวังว่าคงได้รับความช่วยเหลือในโอกาสต่อไป

2.7 ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจโดยรวมระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการปฏิบัติงานราชการมีการมอบหมายหน้าที่ตามกรอบภารกิจจะต้องปฏิบัติให้ลุล่วงเพื่อให้เกิดผลงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากมีระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงตามสัญญาจ้างและระเบียบหลักเกณฑ์การประเมินครูอัตราจ้างหลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง ซึ่งจะเห็นได้จากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ความพึงพอใจในการได้ปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจ วิริยะ อุตสาหะ ความพึงพอใจในการได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความพึงพอใจการได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งใน 3 ข้อนี้ บ่งบอกถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่มีคุณภาพ 3 ประการ คือ แสวงหาสิ่งใหม่ที่ท้าทาย มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความมุ่งมั่นที่จะให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย จึงทำให้ครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้สูง สอดคล้องกับความเห็น เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 :

113-115) ได้อธิบายว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความพึงพอใจของบุคลากรที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้รับผิดชอบ โดยเฉพาะงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบหน้าที่นั้น ๆ อย่างเต็มที่ สำหรับแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ส่วนมากเป็นผู้ที่อยู่ในช่วงต้นของวัยทำงาน เปรียบด้วยความรู้ความสามารถรอบด้าน ภาระส่วนตัวยังมีไม่มาก ขณะที่ในสภาพปัจจุบันปริมาณงานตามภาระหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติมีมากขึ้น ประกอบกับปัญหาอัตรากำลังครูขาดแคลนและตำแหน่งว่างอยู่มาก จึงทำให้ครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ต้องร่วมแบกรับภาระหน้าที่หนักเพิ่มมากขึ้นกว่าปรกติ จึงอาจเป็นเหตุให้แรงจูงใจในข้อนี้ต่ำ

2.8 ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงสุด คือ งานที่รับผิดชอบมีการมอบหมายและมีขอบข่ายที่ชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ เป็นข้อบ่งชี้สำคัญซึ่งจะส่งผลให้ลักษณะงานข้ออื่น ๆ มีแรงจูงใจสูงตามขึ้นมาด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตนสมัครและผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ ประกอบกับเป็นงานที่ได้รับการฝึกฝนจากการเรียนรู้ในสถานศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ทำทาย มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 115) ซึ่งได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 291 - 292) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสม และสมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 289) กล่าวไว้อีกว่า สถานที่ปฏิบัติงานสามารถอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่คนมากเพียงใด ก็จะช่วยลดความกังวลใจ ช่วยเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้แก่คนได้มากเพียงนั้น เป็นเหตุผลสอดคล้องกับการอภิปรายในด้านลักษณะงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำสุด คือ การได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ จากประสบการณ์ในการทำงานปริมาณงานตามภาระหน้าที่ของสถานศึกษามีมากขึ้น ประกอบกับปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในปัจจุบัน บุคลากรทุกคนต้องแบกรับภาระงานเพิ่มขึ้นไปด้วย อาจเป็นเหตุให้ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.9 ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านนโยบายและการบริหาร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเกือบต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมรายข้อระดับมาก ข้อเฉลี่ยสูงสุดคือ มีวิธีการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจ มีวิธีการยึดหลักการบริหารที่ถูกต้องมีเหตุผล มีวิธีการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจ ในนโยบายและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 3 คำถาม อาจมีสาเหตุมาจาก ข้อคำถามมีความหมายใกล้เคียงกันมาก จึงทำให้ผลเฉลี่ยมีค่าเท่ากัน วิเคราะห์ได้ว่า โรงเรียนหนองโน

ประชากรศาสตร์ มินนโยบายและการบริหาร มีการสร้างแผนงาน ระบบงาน ที่ชัดเจน บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย แต่ยังคงขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ เฮอริเบิร์ต เอ. ไชมอน(Herbert A. Simon) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.10 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจต่ำสุด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยแรงงูใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อซึ่งก็เป็นเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดในจำนวนข้อคำถาม 50 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยแรงงูใจต่ำสุดกว่าทุกด้านที่กล่าวมา อาจจะเนื่องมาจากประเด็นในข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ข้อ คือ ข้อแรก สนับสนุนส่งเสริม ให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น เพราะจากการวิเคราะห์แบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ปรากฏว่าประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่มีอายุ 25-40 จำนวน 22 คน ทำงานน้อยกว่ากว่า 5 ปี 26 คน และครูโรงเรียนหนองโน ประชาสรรค์เหล่านี้ อาจจะเป็นกำลังหลักในการรับผิดชอบภาระครอบครัว เป็นวัยกำลังแสวงหาความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว และส่วนหนึ่งเป็นครูอัตราจ้าง ครึ่งละ 6 เดือน เมื่อหมดสัญญาจ้างต้องประเมินต่อสัญญาจ้าง อาจจะทำให้เกิดความท้อแท้ เพราะโอกาสที่จะได้บรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการยังไม่มี ความชัดเจน เมื่อมีค่าจ้างที่เป็นรายได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตแล้ว แต่ยังไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน และยังมีผลต่อการได้รับโอกาสคัดเลือกให้เข้ารับการศึกษา ศึกษาดูงาน ในข้อที่สอง เพราะข้อเท็จจริงงานบางอย่างถ้าจะมอบหมายให้ครูอัตราจ้างเข้ารับการศึกษา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปฏิบัติในกรอบภาระหน้าที่งานของสถานศึกษา ก็ยังเป็นปัญหาเรื่องความมั่นคงในตำแหน่งว่าจะอยู่ปฏิบัติงานได้นานเท่าไร และมีปัญหาไม่สามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะเดินทางได้เพราะไม่ใช่ข้าราชการ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้มีระดับแรงงูใจต่ำ สอดคล้องกับ เฮอริชเบิร์ก(Herzberg,1959 : 113-115) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานจะเป็นองค์ประกอบ สำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทิฟฟิน และแมคคอมิค (Tiffin and McComick,1968 : 339) ให้ทัศนะว่าการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80) เสนอไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามความสำคัญของลำดับความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการยอมรับจากคนอื่น และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการศึกษาไปใช้ดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพกับบังคับบัญชา ผู้บริหารควรช่วยเหลือและการให้ความอนุเคราะห์แก่เพื่อนร่วมงานเมื่อคราวตกทุกข์ได้ยาก นับได้ว่าเป็นการให้ที่พึงพอใจ เพื่อช่วยให้คำแนะนำปรึกษา ให้ขวัญและกำลังใจในการแก้ไขปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัวและปัญหาในเรื่องการทำงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือถ่ายทอดสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การทำงานกับเพื่อนร่วมงานย่อมมีการกระทบกระทั่งกันในการทำงานไม่มากก็น้อย ถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดาของการทำงานร่วมกัน ข้าราชการครูจะต้องทำงานด้วยการรู้จักการประสานงานร่วมมือกันทำงาน เมื่อมีปัญหาส่วนตัว สามารถนำปัญหานั้นๆปรึกษาเพื่อนร่วมงาน และใช้เวลาครึ่งชั่วโมงหรือหนึ่งชั่วโมง ที่ว่างจากงานในการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงาน
3. ด้านวิธีการบังคับบัญชา ผู้บริหารควรใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการสำคัญๆ รวมทั้งงานวางแผนและงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกว่า เขาได้รับเกียรติ ได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
4. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรชี้แนะในแนวทางที่ดีในทางสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่ราชการครูเกิดความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการร่วมกันทำงานจนเป็นผลสำเร็จด้วยดี ส่งผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อข้าราชการครูได้รับความไว้วางใจให้การปฏิบัติงานพิเศษที่สำคัญจนประสบผลสำเร็จ ควรได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการกระทำความดีสืบไป
6. ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรมีการพัฒนาอาคารสถานที่และจัดสภาพภูมิทัศน์ และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน
7. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรประมุขนิเทศข้าราชการครูทุกครั้งที่เปลี่ยนหน่วยงาน ควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ผู้บริหารควรแจ้งผลการประเมินเมื่อสิ้นสุดสัญญา

จ้างตามความเป็นจริงข้าราชการครูควรเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรให้อิสระในการตัดสินใจทำงานในบางครั้ง ติดตามมอบหมายงานในความรับผิดชอบของข้าราชการครู เพื่อเอื้อต่อความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมาย

8. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรพิจารณาลักษณะงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการตัดสินใจ

9. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรนำข้อปรับปรุงแก้ไขในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาพัฒนางานในครั้งต่อไป มีวิธีการดำเนินงานกระจายงานให้ผู้รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ

10. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนข้าราชการครูที่ทำงานดี มีคุณภาพ มีผลงานเป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจได้ให้การมีโอกาสดำรงเป็นข้าราชการครูหรือพนักงานราชการที่ ตำแหน่งสูงขึ้น สนับสนุน ส่งเสริม ให้ทุนการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการตอบแทน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาโดยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประชาสรรค์ ก่อนและหลังถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2. ควรทำการศึกษาครอบคลุมไปถึงครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นแห่งอื่นเพื่อเป็นการเปรียบเทียบ