

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับน้อย
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างเพศ และกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 3,907 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในปีการศึกษา 2548 กลุ่มประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยวิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) จำนวน 366 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้  
ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

**ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในค้านค่าง ๆ ดังนี้**

1. งานที่ทำในปัจจุบัน
2. เมื่อเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
3. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
4. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
5. เพื่อร่วมงาน

**ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นคำแนะนำ ชนิดปลายเปิด**

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป บรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ใช้ร้อยละ ตัวกลางเลขคณิต ตัวนับเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างเพศ (2 ตัวแปร) ใช้การทดสอบด้วย  $t$ -test การทดสอบ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างกลุ่มประสบการณ์การสอน (มากกว่า 2 ตัวแปร) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way analysis of variance) หากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ แอล เอส ดี (LSD : Least significant difference) ประมาณความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วิเคราะห์เนื้อหา และเรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น

## 1. สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

**1.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง** ใน การศึกษาวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา จำนวน 366 คน พบร้า เพศหญิง มีจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 และเพศชาย มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10

**ประสบการณ์การทำงาน** พบร้า มี 3 กลุ่มประสบการณ์การทำงาน แต่ละกลุ่มประสบการณ์ มีจำนวนเท่ากันคือ 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน

**1.2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1** พบร้า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และและมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ และ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

**1.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจระหว่าง เพศ และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลเปรียบเทียบได้ดังนี้**

**1.3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่าง เพศ** พบร้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง เพศ พบร้ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เพศ หญิง และ เพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**1.3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน** พบร้ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

**ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีลงมา** มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 11-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 21 ปีขึ้นไป กล่าวคือกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ลงมา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 11-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 21 ปีขึ้นไป

**1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู ในด้านต่าง ๆ เรียงความถี่ในแต่ละประเด็น จำนวนมากไปน้อย ดังนี้ ควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่นงานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ ควรสนับเปลี่ยนให้ครูทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานฯ ความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอน ผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควรมีการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา ควรจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนได้อยู่ใกล้ชิดกับเด็กนักเรียนให้มากที่สุดผู้บังคับบัญชาไม่ให้โอกาสแก่ครูที่ต้องการการศึกษาเพิ่มเติม ควรสนับสนุนส่งเสริมให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้ในโรงเรียน การพิจารณาความคิดความชอบควรใช้หลักคุณธรรม ครูควรอุทิศเวลาให้กับการเรียนการสอนมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และควรมีการโอนย้ายครูมาสอนในสถานศึกษาใกล้บ้าน**

## 2. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำอภิปรายผล ดังนี้

**2.1 ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1** ในภาพรวม พนว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อยู่ในระดับน้อย เป็นเพราะว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นผู้ที่ได้ผ่านการสอนบรรจุแต่งตั้งตามระบบราชการมีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพและอยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูจะได้รับ เช่น สวัสดิการของทรัพย์ครู และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ตลอดทั้งมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการศึกษา ทำให้การบริหารง่าย รวดเร็ว บุคลากรเงินเดือน มีเพิ่มขึ้น อีกทั้งการประเมินผลงานของครูแต่ละคนเพื่อเลื่อนขั้นเดือนตำแหน่ง ในปัจจุบันหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อเป็นหลักในการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน นั้นใช้การเสนอผลงานทางวิชาการเป็นหลัก ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสที่จะได้

แสดงผลงานทางวิชาการของตนเอง จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ อนิรุทธ ทองจันทร์ (2537 : 82-84) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

## **2.2 ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นรายด้าน รวม 5 ด้าน ได้ผลการศึกษาตามข้อ 2.2.1 – 2.2.5 ดังนี้**

2.2.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบร่วมกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. ท่านมีความสุขกับงานที่กำลังปฏิบัติ อาจเป็นเพราะว่าการที่ครุ�ีความสุขกับงานที่กำลังปฏิบัติตอยู่นั้น อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ทำให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ จากส่วนกลางสู่โรงเรียนรวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้งจากการที่รัฐบาลได้เพิ่มงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ การเรียนการสอนต่างๆให้กับโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ทำให้เกิดความสะดวกในการเรียนการสอน จึงเป็นเหตุให้ครุมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขอยู่กับงานที่กำลังปฏิบัติ จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือข้อ 8. โรงเรียนมีห้องสมุดและเอกสารเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่เพียงพอ อาจเป็นเพราะว่าขาดอาชีวสถานที่จึงทำให้โรงเรียนส่วนมาก ไม่มีห้องสมุดเป็นเอกเทศ โรงเรียนไม่เห็นความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ขาดครุภารณารักษ์ และครุผู้รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่พิเศษหลายอย่าง เช่น เจ้าหน้าที่สารบรรณ เจ้าหน้าที่พัสดุ และเจ้าหน้าที่การเงิน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้อนี้จึงต่ำสุด

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม เดชนกรินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 อยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบร่วมกับแรงจูงใจอยู่

ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 9. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามเวลาที่กำหนด อาจเป็นเพราะว่า ครูมีแรงจูงใจสูงสุด ที่ได้รับเงินเดือน และสวัสดิการตามเวลาที่กำหนดนั้นมาจากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กระจายอำนาจในการบริหารงานด้านการเงิน ทำให้ครูได้รับเงินเดือน เงินค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ รวดเร็วขึ้น และตรงตามเวลาที่กำหนดในระเบียบหลักเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือ ข้อ 3. เงินเดือนของท่านเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน อาจเป็น เพราะว่าภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทยช่วงปี พ.ศ. 2539 - พ.ศ. 2542 และส่งผลกระทบถึงปัจจุบันอีกด้วย ทั้งรัฐบาลมีนโยบายปล่อยให้ราคาน้ำมันลดลงด้วย ทำให้น้ำมันมีราคาแพงและสินค้าอุปโภคบริโภค ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในประจำวันมีราคาสูงขึ้น ที่ทำให้เงินเดือนค่าตอบแทนต่าง ๆ ของครูไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้นนี้ต่ำสุด

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาระชัย ไชยสมบัติ (2534 : 88-89) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พนบฯ ในความพึงพอใจในการทำงานปัจจัย ค้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

2.2.3 ค้านการเดือนขึ้นเดือนเต็ม ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เผด 1 พนบฯ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 9. โรงเรียนของท่านได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครู ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเดือนเต็มอย่างเป็นระบบ อาจเป็น เพราะว่า จากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานใหม่ในการประเมินครูผู้สอนเพื่อพิจารณาการเดือนขึ้นเดือนเต็มแห่งใหม่ ให้เป็นแนวทางเดียวกันทุกโรงเรียน ทั่วประเทศโดยครูที่จะได้รับพิจารณาเดือนขึ้นเดือนเต็มแห่งใหม่จะต้องมีผลงานทางวิชาการของตนเอง ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสได้สร้างผลงานของตนเอง โดยการนำเสนอผลงานทางวิชาการต่อคณะกรรมการที่มีหน้าที่ประเมินได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือ ข้อ 7. วิธีการและหลักเกณฑ์การเดือนเต็มแห่งสูงขึ้น มีความเหมาะสม อาจเป็น เพราะว่า ตั้งเกณฑ์ประเมินการเดือนเต็มแห่งใหม่ ไว้สูง และเสียค่าใช้จ่ายมาก จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้นนี้ต่ำสุด

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิรุธ ทองจันทร์ (2537 : 82-84) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบร่วมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง อญ្យในระดับปานกลาง

2.2.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบร่วมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง อาจเป็น เพราะว่า ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับ ชั้นต้นจนถึงระดับสูง พัฒนาตนเองให้เข้ากับโครงสร้างใหม่ของระบบการศึกษา โดยการจัดอบรม ประชุม สมัมน้ำผู้บริหาร โรงเรียน สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในองค์กรของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้อนี้สูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือข้อ 9. ผู้บังคับบัญชา ได้ติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอจาก เป็น เพราะว่า ผู้บังคับบัญชา มีภารกิจในการประชุม และติดต่อประสานงานกับส่วนราชการอื่น จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้อนี้ต่ำสุด

ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิรุธ ทองจันทร์ (2537 : 82-84) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบร่วมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น อยู่ในระดับปานกลาง

2.2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบร่วมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน ในโรงเรียนอยู่เสมอ อาจเป็น เพราะว่า นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นให้ครุภักดิ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียนในการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีการร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานระหว่างครุภักดิ์สอนกับผู้บริหาร จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้อนี้สูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ข้อ 9. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อกันในการทำงาน อาจเป็น เพราะว่า ผู้บริหารขาดการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่มีความยุติธรรม

ให้ความสำคัญกับครูไม่เท่าเทียมกัน และขาดความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความขัดแย้ง ขาดความไว้วางใจ และความจริงใจต่อกัน ซึ่งทำให้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขั้นต่ำสุด

**2.3 ผลการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง กลุ่มเพศ และ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน จากการศึกษาวิจัยได้ผลการศึกษาตามข้อ 2.3.1 – 2.3.2**

2.3.1 กลุ่มเพศ ผลการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง กลุ่มเพศ พบร้า เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง เพศหญิง และ เพศชาย มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง เพศ และประสบการณ์การทำงานของครูต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อาจเป็น เพราะว่า ครูทั้งเพศหญิงและเพศชาย ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูประบบ การศึกษา สามารถทำงานร่วมกันและมีความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ผลการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง กลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบร้า มีแรงจูงใจในการทำงานระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่ม ประสบการณ์การทำงาน 11- 20 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงาน มากกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปีลงมา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างเพศ และประสบการณ์การทำงานของครู ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ครูกลุ่มประสบการณ์ 10 ปีลงมา เป็นครูที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ เป็นกลุ่มคนหนุ่มสาวรุ่นใหม่ ที่เพิ่งจบการศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อเข้ามาทำงานเป็นครูในสถานศึกษาอาจไม่ได้รับในสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง เช่น ต้องอุปกรณ์การเรียนการสอน ไม่มีหรือมีแต่ไม่เพียงพอ จึงทำให้แรงจูงใจของครูกลุ่มประสบการณ์ 10 ปีลงมา น้อยกว่าครูประสบการณ์การสอน 11- 20 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป

## 2.4 ข้อเสนอแนะ ต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปเรื่องความถี่ในแต่ละประเด็น เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1. ผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม 2. ควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ 3. ควรสนับเปลี่ยนให้ครุทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหากความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง

## 3. ข้อเสนอแนะ

### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะที่จะได้นำเสนอให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ อันอาจเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

**3.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**  
ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รายละเอียดดังนี้

1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. ท่านมีความสุขกับงานที่กำลังปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่า สูดคือข้อ 8. โรงเรียนมีห้องสมุดและเอกสารเพื่อการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอโรงเรียน ควรจัดอาคารสถานที่ที่จะทำเป็นห้องสมุด ให้เป็นสัดส่วนมีแสงสว่าง 道士 เก้าอี้ อย่างเพียงพอ จัดหาครุภัณฑ์เป็นเจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุด จัดทำหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ ให้เป็นแหล่งค้นคว้าของครูและนักเรียน

2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 9. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามเวลาที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่า สูดคือ ข้อ 3. เงินเดือนของท่านเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ความมีการส่งเสริมลดการใช้สินค้าที่ไม่จำเป็น รณรงค์ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง โดยไม่เปิดไฟโดยไม่จำเป็นและเปลี่ยนมาใช้ร้อนน้ำโดยสาร

แผนการใช้รถบันด์ส่วนตัว และปลูกพืชผักสวนครัว การวางแผนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย

**3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พนว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 9. โรงเรียนของท่านได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครู ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือ ข้อ 7. วิธีการและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีความเหมาะสม อาจเป็น เพราะว่า ตั้งเกณฑ์ประเมินการเลื่อนตำแหน่งไว้สูง และ เสียค่าใช้จ่ายมาก ควรกำหนดวิธีการหลักเกณฑ์ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้เป็นแนวทางเดียวกัน โรงเรียนควรน่าวิธีการหรือหลักเกณฑ์ดังกล่าว มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในโรงเรียนของตนเพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกันทุกโรงเรียน**

**4. ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พนว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ข้อ 9. ผู้บังคับบัญชา ได้ติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ของครูให้ชัดเจน พร้อมทั้งแบ่งงานและมอบอำนาจให้ ผู้บริหารระดับรองลงมาดูแลรับผิดชอบ ให้คำแนะนำช่วยเหลือครูผู้สอน**

**5. ด้านเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พนว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ข้อ 9. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อกันในการทำงาน ควรจัดให้ครูทำงานเป็นทีมมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เปิดเผย มีการจัดอบรมสัมมนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และรับรู้ปัญหา เพื่อสร้างความสามัคคี ในลักษณะร่วมรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้าง**

**3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง กลุ่มเพศ ผลการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง กลุ่มเพศ พนว่า เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ แรงจูงใจใน**

การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง เพศหญิง และ เพศชาย มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**3.1.3 ผลการวิจัยเบริยนเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง กลุ่มประสบการณ์การสอน ผลการวิจัยเบริยนเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่าง กลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบร่วม มีแรงจูงใจในการทำงานระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานมาก กว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปีลงมา ควรจัดให้กับกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปีลงมา ได้เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ สนับสนุนให้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น**

**3.1.4 ข้อเสนอแนะ ต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรเน้น การบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม ผู้บริหารควรแบ่งงาน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหมวดแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน และมีการประชุมเพื่อสรุปผลงาน และแนวทาง การแก้ปัญหา จัดหรือส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร**

### **3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

ในการวิจัยเบริยนเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครั้งต่อไป ควรวิจัยเบริยนเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน จังหวัดร้อยเอ็ด ว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่าง เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่