

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาออกเป็นลำดับขั้น ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้
 - 3.1 งานที่ทำในปัจจุบัน
 - 3.2 เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 3.3 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 - 3.4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
 - 3.5 เพื่อนร่วมงาน
4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังนี้
 - 4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเพศ
 - 4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน
5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-test)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาออกเป็นลำดับขั้น ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	121	33.10
- หญิง	245	66.90
รวม	366	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์การทำงาน		
- กลุ่มประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี	122	33.33
- กลุ่มประสบการณ์ 11 - 20 ปี	122	33.33
- กลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป	122	33.33
รวม	366	100.00

จากตารางที่ 3 อธิบายคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกได้ดังนี้ พบว่า เพศหญิงมากกว่า เพศชาย กล่าวคือเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 66.90 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 33.10 ประสบการณ์การทำงานทั้งสามกลุ่ม พบว่ามีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.99

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาดังแสดงใน ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	(\bar{X})	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
1 .งานที่ทำในปัจจุบัน	3.69	0.98	มาก	3
2. เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.07	0.85	ปานกลาง	5
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.35	0.82	ปานกลาง	4
4. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.80	0.74	มาก	1
5. เพื่อนร่วมงาน	3.72	0.67	มาก	2
โดยภาพรวม	3.52	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 แล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากสามด้านเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสองด้านคือ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ส่วนการวิเคราะห์รายละเอียดรายด้านแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4 - 8

ตารางที่ 5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

1.งานที่ทำในปัจจุบัน	ร้อยละระดับแรงงใจ					(\bar{X})	S.D.	ระดับ แรงงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีความสุขกับงานที่กำลังปฏิบัติ	28.70	45.60	23.00	2.70	0	4.00	0.79	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	16.39	57.38	23.50	2.73	0	3.87	0.70	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	15.85	59.02	24.04	1.09	0	3.90	0.66	มาก
4. จำนวนบุคลากรในโรงเรียนเหมาะสมกับสภาพและปริมาณงาน	10.38	38.52	36.61	12.57	1.91	3.43	0.91	ปานกลาง
5. สภาพบรรยากาศในโรงเรียนของท่านส่งเสริมความรู้สึที่ดี เช่น มีความสามัคคี ไมตรี ผูกพันพึ่งพา	18.58	51.37	24.86	4.10	1.09	3.82	0.82	มาก
6. โรงเรียนมีอาคาร ห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน สะอาด สวยงาม	10.93	50.82	30.87	6.56	0.82	3.64	0.79	มาก
7. โรงเรียนมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ	3.28	41.26	37.98	15.57	1.91	3.28	0.83	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

1.งานที่ทำในปัจจุบัน	ระดับแรงจูงใจ					(\bar{X})	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
8. โรงเรียนมีห้องสมุดและเอกสารเพื่อการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ	3.55	36.34	43.99	15.03	1.09	3.26	0.80	ปานกลาง	
9. โรงเรียนได้พัฒนาบรรยากาศสิ่งแวดล้อม เช่น สนามกีฬา ห้องประชุม สวนหย่อม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นทำงาน	13.10	54.10	26.80	6.00	0	3.96	0.75	มาก	
						รวม	3.69	0.98	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยรวมเมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 1. ท่านมีความสุขกับงานที่กำลังปฏิบัติ ข้อ 9. โรงเรียนได้พัฒนาบรรยากาศสิ่งแวดล้อม เช่น สนามกีฬา ห้องประชุม สวนหย่อม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นทำงาน ข้อ 3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขอบข่ายที่ชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ข้อ 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5. สภาพบรรยากาศในโรงเรียนของท่านส่งเสริมความรู้สึกที่ดี เช่น มีความสามัคคี ไมตรี ผูกพัน พี่พาล และข้อ 6. โรงเรียนมีอาคาร ห้องทำงาน ที่เป็นสัดส่วน สะอาด สวยงาม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 4. จำนวนบุคลากรในโรงเรียนเหมาะสมกับสภาพและปริมาณงาน ข้อ 7. โรงเรียนมีวัสดุ

ครูภัณฑ์ และอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ และข้อ 8. โรงเรียนมีห้องสมุดและเอกสารเพื่อการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 6 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติ
งานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านเงินเดือน
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ					(\bar{X})	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับงานที่ท่าน ปฏิบัติ	4.64	27.60	50.82	15.85	1.09	3.19	0.79	ปานกลาง
2. เงินเดือนของท่านมีความ เหมาะสมกับความรู้ความ สามารถ	5.19	28.96	50.00	15.30	0.55	3.23	0.79	ปานกลาง
3. เงินเดือนของท่านเหมาะสม กับสภาพทางเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	1.37	13.39	34.43	39.34	11.48	2.54	0.91	ปานกลาง
4.ทางราชการได้จัดสวัสดิการ อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินกู้เพื่อเอะสงเคราะห์ เพียงพอ	4.37	21.86	46.45	22.40	4.29	2.98	0.90	ปานกลาง
5. ทางราชการได้จัดสวัสดิการ อื่นๆ เช่น บ้านพักอาศัย ยาน พาหนะราคาพิเศษให้ท่านตาม สมควร	3.55	14.75	37.16	34.70	9.84	2.67	0.96	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
6. ทางราชการหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้ สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม	2.19	19.95	46.17	23.50	8.20	2.84	0.91	ปานกลาง	
7. เงินเดือนและสวัสดิการที่ ท่านได้รับในปัจจุบันเมื่อเปรียบ เทียบกับข้าราชการระดับเดียว กันของหน่วยงานอื่นมีความ เหมาะสม	1.37	19.40	36.07	34.43	8.74	2.70	0.93	ปานกลาง	
8. ท่านได้รับความสะดวกใน การรับเงินสวัสดิการ เช่น ค่า รักษาพยาบาลเงินการศึกษา บุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตาม สิทธิ	9.56	49.18	34.97	6.28	0	3.62	0.74	มาก	
9. ท่านได้รับเงินเดือนและ สวัสดิการตามเวลาที่กำหนด	18.31	54.92	23.77	2.46	0.55	3.88	0.75	มาก	
						รวม	3.07	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
โดยรวมเมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 9.
ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามเวลาที่กำหนด และ ข้อ 8. ท่านได้รับความสะดวกในการ

รับเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลเงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตามสิทธิ ส่วน
 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 2. เงินเดือนของท่านมี
 ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ข้อ 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสม
 กับงานที่ท่านปฏิบัติ ข้อ 4. ทางราชการได้จัดสวัสดิการอื่นนอกจากเงินเดือน เช่น เงินกู้
 เพื่อเคหะสงเคราะห์เพียงพอ ข้อ 6. ทางราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้
 สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม ข้อ 7. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันเมื่อเปรียบ
 เทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นมีความเหมาะสม ข้อ 5. ทางราชการได้จัด
 สวัสดิการอื่นๆ เช่น บ้านพักอาศัย ยานพาหนะราคาพิเศษให้ท่านตามสมควร และ 3. เงินเดือน
 ของท่านเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ตารางที่ 7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติ
 งานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเลื่อนขั้น
 เลื่อนตำแหน่ง

3. ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	ระดับแรงจูงใจ					(\bar{X})	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงิน เดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่ กำหนด	6.28	40.98	43.44	7.38	1.97	3.42	0.80	ปานกลาง
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความ เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	4.64	34.43	49.73	10.11	1.09	3.31	0.76	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนตามความรู้ความ สามารถและผลงานของท่าน	10.38	36.89	40.16	9.56	3.01	3.41	0.91	ปานกลาง
4. ผู้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้ดำเนินการอย่างยุติธรรม	10.38	38.52	37.43	10.66	3.01	3.43	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

3. ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	ระดับแรงจูงใจ					(\bar{X})	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนของท่านเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	7.38	32.79	48.09	9.84	1.91	3.34	0.83	ปานกลาง	
6. ท่านได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ไปสู่ตำแหน่งอื่นๆ ที่สูงขึ้น	4.37	36.61	39.90	16.94	2.18	2.18	0.86	ปานกลาง	
7. วิธีการและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความเหมาะสม	1.91	30.05	50.55	14.75	2.73	2.73	0.79	ปานกลาง	
8. งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยเสริมให้ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	6.56	39.62	39.62	13.66	0.55	3.38	0.82	ปานกลาง	
9. โรงเรียนของท่านได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครู ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ	5.46	41.53	44.26	8.74	0	3.44	0.73	ปานกลาง	
						รวม	3.35	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยรวมเมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 9. โรงเรียนของท่านได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครู ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ข้อ 4. ผู้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ดำเนินการอย่างยุติธรรม ข้อ 1. การพิจารณาเลื่อนขั้น

เงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ข้อ 3. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของท่าน ข้อ 8. งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยเสริมให้ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ข้อ 5. ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ข้อ 2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ ข้อ 5. ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ข้อ 6. ท่านได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ไปสู่ตำแหน่งอื่น ๆ ที่สูงขึ้น และ ข้อ 7. วิธีการและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความเหมาะสม

ตารางที่ 8 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระคับ แรงงูใจในการปฏิบัติ
งานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านผู้บังคับบัญชา
ชั้นต้น

4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	ระดับแรงงูใจ					(\bar{X})	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความ สามารถและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่ง	17.49	56.83	24.04	1.64	0	3.96	0.69	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีทักษะและ ศิลปะในการบริหารงาน	12.57	54.37	30.60	2.46	0	3.77	0.69	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำใน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาและ พัฒนางาน	14.21	48.36	36.07	0.82	0.55	3.75	0.72	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์	17.21	61.20	18.58	2.46	0.55	3.92	0.71	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอ ภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	18.03	45.63	28.69	6.01	1.64	3.72	0.88	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ด้วยตนเอง	11.20	62.84	22.68	2.73	0.55	3.81	0.68	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	12.57	49.18	34.97	2.73	0.55	3.70	0.74	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน	21.31	56.83	19.40	1.91	0.55	3.90	0.73	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	10.66	53.28	31.15	4.37	0.55	3.69	0.74	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จ	14.48	52.46	28.42	4.10	0.55	3.76	0.77	มาก
				รวม		3.80	0.74	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยรวมเมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง ข้อ 4. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ ข้อ 8. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน ข้อ 6. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ข้อ 2. ผู้บังคับบัญชามี

ทักษะและศิลปะในการบริหารงาน ข้อ 10. ผู้บังคับบัญชาก็ให้การยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จ ข้อ 3. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและพัฒนา งาน ข้อ 5. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ข้อ 7. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ และข้อ 9. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ					(\bar{X})	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีน้ำใจไมตรีเอื้ออารีต่อกัน	9.56	55.19	31.69	3.01	0.55	3.70	0.70	มาก
2. เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนของท่านมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ	10.93	56.01	28.42	4.64	0	3.73	0.71	มาก
3. เพื่อนร่วมงานของท่านได้มีการปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ	6.28	54.92	33.88	4.37	0.55	3.62	0.69	มาก
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอ	17.49	69.67	12.84	0	0	4.05	0.55	มาก
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพบปะสังสรรค์ระหว่างครอบครัวของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	6.01	57.65	33.06	2.73	0.55	3.66	0.66	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. ท่านมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ	18.03	62.30	18.58	0.55	0.55	3.97	0.66	มาก
7. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	5.19	55.74	34.15	4.92	0	3.61	0.66	มาก
8. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน	2.18	63.67	28.14	5.19	0.82	3.61	0.66	มาก
9. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อกันในการทำงาน	2.46	58.47	29.51	8.20	1.37	3.52	0.74	มาก
				รวม		3.72	0.67	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมเมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อ 4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอ ข้อ 6. ท่านมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ข้อ 2. เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนของท่านมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ข้อ 1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีน้ำใจไมตรีเอื้ออารีต่อกัน ข้อ 5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพบปะสังสรรค์ระหว่างครอบครัวของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ข้อ 3. เพื่อนร่วมงานของท่านได้มีการปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ ข้อ 7. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ข้อ 8. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน และข้อ 9. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อกันในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจ ระหว่างกลุ่มเพศ และ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างกลุ่มเพศ และ กลุ่มประสบการณ์การทำงานในข้อ 4.1-ข้อ 4.3

4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ระหว่างกลุ่มเพศ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระหว่างกลุ่มเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	sig
1. ชาย	3.47	0.38	1.61	366	0.10
2. หญิง	3.54	3.54			

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างกลุ่มเพศ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ระหว่างกลุ่มเพศไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 11 - 13

ตารางที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การสอน	จำนวน	(\bar{X})	S.D.
1. กลุ่มประสบการณ์ 10 ปีลงมา	122	3.42	0.47
2. กลุ่มประสบการณ์ 11-20 ปี	122	3.54	0.35
3. กลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป	122	3.59	0.44
รวม	366	3.52	0.42

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่าระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ กลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์ 11-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ 10 ปี ลงมา

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน (Sources of Variation)	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Between Group)	1.93	2	0.96	5.31	.01*
ภายในกลุ่ม (Within Group)	66.03	363	0.18		
รวม	67.96	366			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดพื้นที่
การศึกษาร้อยเอ็ด ระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในกลุ่มประสบการณ์การสอน มีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่ามีอย่างน้อย 1 กลุ่มประสบการณ์การสอนที่มีแรง
จูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ (Pos hoc
Test) ด้วยวิธี แอล เอส ดี (LSD : Least Significant Difference) ดังแสดงในตารางที่ 13

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างกลุ่มประสบการณ์การสอน
เป็นรายคู่ ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธี แอล เอส ดี

กลุ่มประสบการณ์ การสอน	(\bar{X})	10 ปีลงมา	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1. ประสบการณ์การ ทำงาน 10 ปีลงมา	3.42	-	.02*	.01*
2. ประสบการณ์การ ทำงาน 11-20 ปี	3.54	-	-	.35
3. ประสบการณ์การ ทำงาน 21 ปีขึ้นไป	3.59	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ระหว่างกลุ่มประสบการณ์การทำงาน
เป็นรายคู่ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงานด้วยวิธี แอล เอส ดี พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีลงมา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากกลุ่ม
ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป กล่าวคือ
กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ลงมา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มประสบ
การณ์ การทำงาน 11-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การสอน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปีลงมา ส่วนกลุ่มประสบ การ
ทำงาน 11-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป เกี่ยวกับระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 3 ของแบบสอบถาม โดยได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู	จำนวนข้อเสนอแนะ
1. ผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม	44
2. ควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ	35
3. ควรสับเปลี่ยนให้ครูทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง	31
4. ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอน	29
5. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	26
6. ควรมีการจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	24
7. ควรจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนได้อยู่ใกล้ชิดกับเด็กนักเรียนให้มากที่สุด	21
8. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้โอกาสแก่ครูที่ต้องการการศึกษาเพิ่มเติม	18
9. ควรสนับสนุนส่งเสริมให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้ในโรงเรียน	17
10. การพิจารณาความดีความชอบควรใช้หลักคุณธรรม	14
11. ครูควรอุทิศเวลาให้กับการเรียนการสอนมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	11
12. ควรมีการโอนย้ายครูมาสอนในสถานศึกษาใกล้บ้าน	9

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้เรียงความถี่ในแต่ละประเด็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานให้ผู้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม ควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดี่ยวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ ควรสลับเปลี่ยนให้ครูทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอน ผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควรมีการจัดหาสื่อ การเรียนการสอนให้เพียงพอและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา ควรจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนได้อยู่ใกล้ชิดกับเด็กนักเรียนให้มากที่สุดผู้บังคับบัญชาไม่ให้โอกาสแก่ครูที่ต้องการการศึกษาเพิ่มเติม ควรสนับสนุนส่งเสริมให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้ในโรงเรียน การพิจารณาความดีความชอบควรใช้หลักคุณธรรม ครูควรอุทิศเวลาให้กับการเรียนการสอนมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และควรมีการ ออนไลน์ครูมาสอนในสถานศึกษาใกล้บ้าน