

**แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ**

สงกรานต์ จันทะนาม\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอน 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ ได้จำนวน 104 คนและคัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ด้วยวิธีเปรียบเทียบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านฐานะความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .991 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านฐานะความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ตามลำดับ 2)การเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ**

แรงจูงใจ ข้าราชการครู การทำงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## บทนำ

มนุษย์ทุกคนยืนอยู่บนโลกแห่งการแข่งขัน แข่งขันกับตัวเอง แข่งขันกับมนุษย์ แข่งขันกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงแข่งขันกับความสำเร็จที่หวังและปรารถนา โดยมีแรงจูงใจ เป็นตัวขับเคลื่อนให้การแข่งขันนั้นประสบผลสำเร็จ หากไร้ซึ่งแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างที่หวังหรือปรารถนาเอาไว้จะกลายเป็นสิ่งที่ยากต่อการไปถึงความสำเร็จจะกลายเป็นสิ่งที่มองเห็นแต่ไม่สามารถบรรลุได้ “ผู้นำ” หรือ “เจ้านาย” ต้องดูแลควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ “ทำงาน” และทำงานให้ “บรรลุเป้าหมาย” ของทีม หรือกลุ่มหรือองค์กร “แรงจูงใจ” ย่อมเป็นสิ่งที่ต้อง “สร้าง” ให้เกิดขึ้นภายในตัวเองและในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา “ลูกน้อง” พึงระลึกไว้เสมอว่า “ผู้นำ” ต้องการทีมงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มากกว่าลูกน้องที่นั่งทำงานโดยขาดแรงจูงใจเพื่อประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม เมื่อไรที่เราขาดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดแล้ว ต่อให้สิ่งนั้นไม่ยาก งานอาจไม่ประสบความสำเร็จ เพราะเราขาดพลังกายและพลังใจที่จะทำงาน เช่นในยามที่เราป่วยจิตใจของเราอ่อนแอ แม้แต่ยาเม็ดเล็ก ๆ เพียงแค่เม็ดเดียวเราก็ไม่สามารถจะกลืนมันลงคอ ไม่ว่าเราจะทำอะไร จงสร้าง “แรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ” แล้วเราก็จะมีพลังกายและพลังใจที่เข้มแข็งสามารถทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จได้ด้วยตัวเราเอง (นนทวัฒน์ อธิธิจามร. 2555 : 13-21) เพื่อให้การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องมีกระบวนการและหาทาง ที่จะควบคุมพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่เอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยกระบวนการจูงใจ ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 ว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น (ฝ่ายวิชาการ. 2553 : 32) ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนแม่ทัพที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนต่อผู้ในภารกิจให้เหมาะสมในสภาพปัจจุบันตลอดเวลา เพื่อให้ประสบความสำเร็จชนิดได้ทั้งผลงานและน้ำใจของคน การส่งเสริมแรงจูงใจเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในองค์กร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั่นก็คือ การมุ่งประสิทธิภาพของคนในองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กร โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธ์ในการแสวงหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการบำรุงรักษาบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งโดยให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งสองทาง (อรนุช กนกสิริรัตน์. 2554 : 26) จากการประเมินจากองค์กรภายนอกรอบ 3 ในปีการศึกษา 2554 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 43 โรงเรียนปรากฏว่ามี 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ที่ไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครู เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญและมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงานในองค์กร งานทุกอย่างจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพราะการได้แรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชา ถ้าขาดแรงจูงใจงานที่ทำก็จะไม่ประสบผลสำเร็จหรือประสบผลสำเร็จน้อย แต่ถ้าได้รับแรงจูงใจงานจะประสบผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และต่อการจัดการศึกษาของชาติโดยรวมต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในเรื่องนี้ ได้แก่ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอ มหาสารคาม ปีการศึกษา 2561 จำนวน 140 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม เปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวน 104 คนและคัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิด้วยวิธีเปรียบเทียบสัดส่วน

#### 2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ฐานะความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหารและการนิเทศ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอกุดชุมพภูมิสามารถ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 104 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิด้วยวิธีเปรียบเทียบสัดส่วน ประกอบด้วย ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอกุดชุมพภูมิสามารถ จำนวน 104 คน เป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 เป็นเพศหญิงจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 มีประสบการณ์ในการสอน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และ มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอกุดชุมพภูมิสามารถ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตามเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ฐานะความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหาร และการนิเทศ และการมีส่วนร่วมกับชุมชนแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .991 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของแต่ละโรงเรียน ระหว่างวันที่ 5 มีนาคม ถึงวันที่ 16 มีนาคม 2561 และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่า ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ (Scheffe) กับตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

## ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอกุดชุมพภูมิสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านฐานะความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอกุดชุมพภูมิสามารถ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความพึงพอใจด้านการบริหารทั่วไปมากที่สุด ด้านฐานะความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร และการนิเทศ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม ได้มีความรู้ความสามารถ ได้รับโอกาสและขวัญกำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร รวมไปถึงบรรยากาศขององค์กรที่ดี ก็ส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน นอกเหนือจากนี้ ความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน อาจส่งผลให้ข้าราชการครูมีความรักใคร่ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อาจนับรวมไปถึงความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ สื่ออำนวยความสะดวก ก็ทำให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะอาชีพครูนอกเหนือจากเป็นอาชีพที่มั่นคงแล้ว ครูแต่ละคนที่เลือกสอบบรรจุเข้ารับราชการ ล้วนแล้วแต่มีความตั้งใจ ศรัทธาในอาชีพ ยิ่งถ้าโรงเรียนใดมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นองค์กร มีการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กันอย่างเห็นคุณค่าของบุคลากรแล้วนั้น ถือว่าเป็นองค์กรที่น่าอยู่และบุคลากรก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากตามไปด้วย ดังที่ จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559, หน้า 24) สรุปว่า จากความสำคัญของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน และผลจากการจูงใจจะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับกับการศึกษาของ ถัดดา พันชนัง (2559, หน้า 73) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559, หน้า 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เมื่อมีงานก็ได้รับการวางแผนที่เป็นระบบ และมีการประสานงาน การร่วมมือกันทำงานเป็นทีม อีกทั้งผู้บริหารและครูอาวุโส ได้เข้ามาติดตาม เยี่ยมชมช่วยเหลือ ถามไถ่ นิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง จึงสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ดังที่ ลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 76) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีงานที่การวางแผน การลงมือปฏิบัติ ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ อีกทั้งมีความสุขในความรู้ความสามารถ และคุณธรรมประจำใจ ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ โกมล บัวพรม (2553) ที่ได้ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบา รัตนมงคล (2551, หน้า 8) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน กิ่งอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การที่ครูคาดหวังไว้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้ความอดทนเพิ่มมากขึ้น จะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่ข้าราชการครูให้การเชื่อมั่น เชื่อใจ ยอมรับนับถือในองค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถร่วมงานกันเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ไปในแนวทางเดียวกัน ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานจนสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับขององค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรในหน่วยงานให้การยอมรับนับถือแล้ว ก็จะทำให้บรรยากาศการเป็นกัลยาณมิตร และมีบรรยากาศในองค์กรที่ดี ทำให้ข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย ดังที่ ลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 65) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้ปกครองและนักเรียนยอมรับในการสอนและความรู้ของครู ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง เชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ที่ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานได้รับความไว้วางใจ และน่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับบุญจรงค์ เจริญพงษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมในการแสดง ความ

คิดเห็นและความรู้ความสามารถ ได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชน ที่อาศัยการได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น การได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวันเพ็ญ เลี้ยงณอม (2553) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านฐานะความมั่นคงในงาน แรงงูใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมอาจสามารถ ด้านฐานะความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมอาจสามารถ มีความภาคภูมิใจในอาชีพครู ในความเป็นแม่พิมพ์ของชาติ เป็นอาชีพที่เปรียบเสมือนการปลูกต้นไม้ คัดแต่งกิ่งใบ ให้เจริญงอกงาม มีความพึงพอใจในความเป็นวิชาชีพ เพราะเป็นอาชีพที่น่ายกย่อง น่านับถือ การทำวิทยฐานะ หรือเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นระบบ ซึ่งถือว่าเป็นแรงงูใจในการด้านความมั่นคงในการทำงานให้กับสิ่งที่ข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมอาจสามารถ ดังที่ ลัดดา พันชนัง (2559,หน้า77) ปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอมเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูมีความภาคภูมิใจกับความเป็นครูมีอาชีพมากกว่าอาชีพครู และมีความพึงพอใจ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะมั่นใจว่าสามารถมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ และมั่นใจว่า ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน บุคลากรสามารถนำความรู้ ความสามารถไปพัฒนาส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน โดยการให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร.(2557) กล่าวว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ที่ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียน ในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก

1.4 ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ แรงงูใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอมอาจสามารถ ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรมีความพึง

พอใจในนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ที่โรงเรียนนำไปปฏิบัติ เพราะปัจจุบันนี้ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายที่ทางกระทรวงที่ได้ถ่ายทอดลงมายังเขตพื้นที่ เพื่อให้โรงเรียนได้ปฏิบัติตามนั้นมากมายเหลือเกิน อีกทั้งด้วยภาระงานครูที่มากมาย ทำให้หลายองค์การต้องวางแผน การจัดการอย่างเป็นระบบ การเตรียมความพร้อมรับมือกับนโยบายอย่างมีระบบ ถือเป็นการสร้างแรงจูงใจร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ดังที่ ลัดดา ชันพนัง(2559,หน้า 80)กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชามีข้อกำหนดแนวทาง การกำหนดนโยบาย และเป้าหมาย การบริหารที่ชัดเจน ผู้การพัฒนาแผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตราที่ 4 ได้ให้ความสำคัญกับ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานทางการศึกษาให้ความสำคัญและปฏิบัติตามในการวางแผนและกำหนด นโยบาย และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ ได้มีการนำมาเป็น แนวทางในการบริหารงานทางด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ กอปรกับนโยบายการปฏิรูป การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูป โครงสร้างการบริหารงานในกระทรวงศึกษาธิการ การปฏิรูประบบบริหารจัดการ เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดนี้สอดคล้องทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน สถานะทางอาชีพ เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก เนื่องจากส่งผลต่อความความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการ ปฏิบัติงานที่ต้องจำเป็นต้องให้ความสำคัญและพิจารณาควบคู่กันจนทำให้เกิดแรงจูงใจภาพรวม อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ชันพนัง (2559,หน้า 80) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชามีข้อกำหนด แนวทาง การกำหนดนโยบาย และเป้าหมาย การบริหารที่ชัดเจน ผู้การพัฒนาแผนปฏิบัติการ โครงการกิจกรรมเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ ได้ให้ความสำคัญกับการร่วมมือกับชุมชน เพราะถือว่า ชุมชนคือส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้พัฒนา เดินหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ



เพราะบุคลากร ได้มีส่วนรับผิดชอบในการประสานงาน และร่วมมือกับชุมชน ซึ่งทำให้ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจและนิยมนส่งบุตรหลานมาเข้าเรียน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว ถือว่าโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งนี่ก็เป็นการสร้างแรงจูงใจและเป็นกำลังใจให้บุคลากรในองค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังที่ โนชญ์ ชาญด้วยกิจ (2553 : 52) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้กับประชาชนในชุมชน การมีส่วนร่วม ( Participation ) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) การมีความผูกพัน(Commitment ) ทั้งส่วนบุคคล กลุ่มต่าง ๆ ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือหลายเรื่องร่วมกัน การ มีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้พัฒนาศักยภาพในการ บริหารการจัดการกับปัญหาของตนเองได้อย่างเต็มที่และเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม และชุมชน ให้มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ การมีส่วนเกี่ยวข้องของชุมชนทำให้เกิดความผูกพัน ต่อภารกิจของตนที่มีส่วนร่วมต่อองค์กรในฐานะที่โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่จัดตั้งขึ้นมา เพื่อสนองความต้องการของสังคมและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา พุทธิรัตน์ (2556,หน้า 13) พบว่า แรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เห็นได้จากผลที่แสดงถึงระดับความพึงพอใจ ในด้านของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักทิพพา ศรีสว่าง(2551,หน้า 90)ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต1 พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่1 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต3 ต่างได้รับโอกาสในการรับผิดชอบภาระงานที่สำคัญไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผลลัพธ์ของงานที่ออกมาดี ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างทำงานออกมาดีทั้งนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า เพศไม่ได้เป็นอุปสรรคในการพิสูจน์ฝีมือ ดังนั้น เมื่องานสำเร็จลุล่วงแล้ว ผลตอบแทนที่ได้รับก็ถือว่าคุ้มค่ากับการทำงาน ซึ่งเหล่านี้สามารถอธิบายได้ว่า การให้โอกาสหรือมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิงก็ทำให้งานออกมาดี รางวัลตอบแทนที่ดี และแรงจูงใจในการทำงานก็มีอย่างไม่แตกต่างกัน ดังที่ลัดดา พันชนัง(2559,หน้า60)กล่าวว่าบุคลากรทางการศึกษาทั้งเพศชายกับเพศหญิงต่างก็มีความพึงพอใจในการทำงานในสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับบุคลากรต่าง ๆ ในองค์กร และได้รับการดูแล สนับสนุนในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาได้ประสบความสำเร็จไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะการได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงานและเงินตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับกฤติธิดา อ่อนคล้าย (2555, หน้า 65) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธณี จันทร์สวัสดิ์ (2551:89) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่าบุคลากรเพศชายและหญิงมีความต้องการในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภออาจสามารถ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้มีประสบการณ์น้อย ก็ให้ความเคารพผู้ที่อาวุโส การปฏิบัติงานจึงค่อนข้างเป็นไปด้วยความราบรื่น แรงจูงใจในการทำงานสำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน ซึ่งสิ่งที่ขัดเหนียวและทำให้ไปในทิศทางเดียวกันนั้น คือความรัก ความสามัคคีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร ทำให้ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีทางกันวัฒนธรรมองค์กรที่เหนียวแน่นนี้ได้ ดังที่ จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559, หน้า 83) กล่าวว่า ครูมีความรับผิดชอบโดยมีการติดตาม และปรับปรุงการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานสำคัญให้ทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระ มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพิ่มพูนความรู้โดยการเข้าร่วม ประชุมอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมและเป็นธรรม จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความสำเร็จของงาน สถานศึกษาควรให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสหรือให้อิสระในการแก้ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จ เพื่อให้บุคลากร ได้ฝึกแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้บุคลากรอีกด้วย

2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเองกับบุคลากรบ้างในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่นงานบางอย่างที่อาศัยความร่วมมือ การประสานงาน เพื่อไม่ให้บุคลากรเกิดความกดดัน และเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาอีกด้วย

3. ด้านความมั่นคงในงาน สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกปฏิบัติ ทำให้มีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การประชุม ศึกษา ดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

4. ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ จัดระบบปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไปและเหมาะกับหน้าที่เพื่อให้บุคลากร ได้มีโอกาสและเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่

5. ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน โรงเรียนควรมีการประสานชุมชนเพื่อร่วมมือกันส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะว่า เครือข่ายผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อาจอาจสามารถ

2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจของผู้บริหารในการทำงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อาจอาจสามารถ

3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ร้อยเอ็ด

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- กฤติญา อ่อนคล้าย. (2555).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกลม บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต3.ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์.(2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นนทวัฒน์ อธิจิรามร.(2555).แรงจูงใจ บทเรียนสำคัญที่สุดของความสำเร็จระดับตำนาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คอนเซ็ปท์พรีนซ์จำกัด.
- โนชญ์ ชาญด้วยกิจ. (2553). การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐรงค์ เฉลิมพงษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา รัตนมงคล.(2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมน้ำพอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พัสนี จันทร์สวัสดิ์.(2551).ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยา  
เขตวังไกลกังวล.ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภักทิพพา ศรีสว่าง.(2551).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของข้าราชการครูอำเภอหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1.วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ลัดดา พันชนัง.(2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต1.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ เลียงถนอม.(2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา  
เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิลาวรรณ ระพีพิศาล.(2558).แรงจูงใจในการทำงานวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา:บริษัท ลิซซิ่ง แห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร.  
การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพ.
- วิลาสินี ดวงเนตร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต3.  
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา พุทธรัตน์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเขตคุณภาพนาดี 1  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษ  
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร.(2557).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต17 (จันทบุรี-ตราด).วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์,มหาวิทยาลัย  
บูรพา.
- อรนุช กนกสิริรัตน์.(2554).คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nded.). New York:  
Johniley and Sons.