

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางนางบวช

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

นางสาวเยาวเรศ พระโพธิ์วังซ้าย*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 108 คน โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า t-test สำหรับประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า One-way analysis of variance เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารการศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่ให้ความสำคัญกับสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการบริหาร มีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาโดยตรง ครูได้รับผิดชอบ ตัดสินใจการบริหารงานและดำเนินการได้ด้วยตนเอง มีครูซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเอง ให้เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ครูเป็นบุคคลที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการบังคับบัญชา ให้รางวัล หรือลงโทษ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลอย่างมากในการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตามลักษณะของความเป็นจริงครูจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ขยันหมั่นเพียรมากเพียงใดก็ตาม หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ดูแลเอาใจใส่ครูให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูได้ วรวิมล ทองเยี่ยม (2558, หน้า 20) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำการใดได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย และสุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, หน้า 24) มีความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้น ทำให้บุคคลนั้นได้แสดงศักยภาพต่างๆ ออกมาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากเพราะการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถหรือไม่ นั้นส่วนใหญ่มักขึ้นอยู่กับความเต็มใจว่าจะปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหนซึ่งถ้ามีแรงจูงใจหรือแรงขับที่ตรงกับความต้องการแล้วแรงจูงใจก็จะเป็นสามารถกระตุ้นให้บุคคลนั้นเต็มใจ ใส่ใจ พยายามและสร้างสรรค์งานนั้นๆ มากขึ้นด้วย

โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวงนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 เป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ บุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวงนางบวชมีภูมิลำเนาเดิมจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัย มีหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมมีความ

แตกต่างกันในเรื่องทัศนคติและแรงจูงใจ อีกทั้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครูผู้สอนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ 3 งานหลัก คือ งานปฏิบัติการสอน งานระดับชั้น และงานส่งเสริมการเรียนรู้การสอน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อให้ทราบแรงจูงใจและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนา ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่างๆ ของโรงเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนก ตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 4) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 150 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 108 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan เป็นการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

3. ระยะเวลาในการศึกษา

เดือนเมษายน – เดือนมิถุนายน พ.ศ.2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 108 คน โดยใช้หลักในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า t-test สำหรับประสพการณ์การทำงาน วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า One-way analysis of variance เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสพการณ์การทำงาน ด้วยค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Posthot Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงนาหวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงนาหวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงนาหวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงนาหวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงนาหวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงนาหวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในโรงเรียน ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมงานสนับสนุนและทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ครูสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนนิศา สินเปียง (2558) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1 อำเภอยะลา จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิมล ทองเยี่ยม (2558) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง โดยภาพรวมและรายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูมีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และครูยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน อีกทั้งครูได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ของโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักจะยกย่องและให้เกียรติครูเสมอ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ โนนคำดวง (2556) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักศิ ปัญญาพิชน (2556) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีส่วนร่วมปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ทำให้บรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง จึงเกิดความรักใคร่สามัคคีกันภายในโรงเรียน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศพัศ ทองคำ (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับจากสังคม อีกทั้งมีเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนและทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน รับรู้ได้ถึง การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากโรงเรียน ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือส่งเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อได้รับความเดือดร้อนในการทำงานผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงนาทับ นางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนัย ขวนขวาย (2557) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทาราม อำเภอมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยภาพรวมและรายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ครูจึงมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ผลงานที่เกิดขึ้นยังสร้างชื่อเสียงและเกียรติยศต่อโรงเรียน อีกทั้งผลการปฏิบัติงานของครูยังผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้ง และผลงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงนาทับ นางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความความรู้สึกประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร คงเกตุ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอมะสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงนาทับ นางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันใน

การทำงานทั้งเพศหญิงและเพศชาย ครูทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน มีอิสระในการสร้างสรรค์งานตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ โนนลำดวน (2556) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะครูระดับได้รับความสนใจ ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ เชิดชูเกียรติ และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และยังมีนโยบายให้ครูทุกระดับได้รับการพัฒนาอบรมและศึกษาต่อ เพื่อให้มีคุณวุฒิและคุณภาพที่สูงอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสา มีมงคล (2555) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนัย ขวนขวย (2557) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

แต่ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะประสบการณ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงกระบวนการการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่เกิดจากการทำงานตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะ

มอบหมายงานให้กับครูที่มีประสบการณ์มากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 แตกต่างกันในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักศจิ ปัญญาพิชน (2556) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่าด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมากขึ้น และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินการของโรงเรียน

1.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคน ทุกฝ่ายได้ทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้มีความรักใคร่สามัคคีกันในการทำงาน แสดงออกถึงความร่วมมือและช่วยเหลืออย่างจริงจังในการทำงาน

1.3 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารควรเอาใจใส่ครูในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการต่างๆ รวมถึงการเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

1.4 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรกล่าวยกย่องชมเชย ให้รางวัลเมื่อครูมีการปฏิบัติงานได้สำเร็จจุลวง ผลงานสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในด้านอื่นๆ นอกเหนือจาก 4 ด้านนี้ เช่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพอใจในการทำงาน

2.2 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

เอกสารอ้างอิง

- เจนนิตา ลินเปียง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทัศนัย ขวนขวย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทาราม อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตา มีมงคล.(2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์พัศ ทองคำ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสถาลัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภักศิ ปัญญาพินัน.(2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภารัตน์ โนนลำควน. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด

ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุมาพร คงเคตุ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จังหวัด
สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.