

ความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนสามัญศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง

นุกกอหรี หมีนปาน¹

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง จำนวน 132 คน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1.ครูมีความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนสอนสามัญศาสนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และรายด้านอยู่ในระดับ มาก
- 2.ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนสอน สามัญ-ศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุงโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน
- 3.ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนสอน สามัญ-ศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกัน

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

การจัดการระบบศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นั้น เป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด จึงมีความสำคัญมากและส่งผลถึงการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ แบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง และคุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็ขึ้นอยู่กับของบุคลากร โดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพันและความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอนอีกเช่น งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ ฯลฯ ประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนจริยธรรมให้เด็กและเยาวชน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่ส่งผลทำให้การบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และเป็นเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาสามัญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพัทลุง ซึ่งผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการต่าง ๆ ในการที่จะดูแลส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีใจรักในการทำงาน ทুমเท แรงกาย แรงใจ และปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากร จึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาสามัญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพัทลุง ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีใจรักในการให้สั่งสอนนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพัทลุง เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาดำเนินการหน่วยงานโรงเรียนเอกชนบริหารจัดการศึกษาระดับประถม และมัธยมศึกษา ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบครอบคลุมจังหวัดพัทลุง ได้รับนโยบายการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็น 8 นโยบายที่เร่งรัดดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและสานต่องานที่ได้ดำเนินการไว้แล้วจากนโยบายที่ 2 ที่จะต้องปฏิบัติเป็นนโยบายปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ให้มีจำนวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบัน รองรับหลักสูตรใหม่และการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ รวมทั้งประเมินวิทยครูให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดูแลระบบสวัสดิการและลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครูให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูนอกจากการพัฒนาครูให้มีศักยภาพรองรับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันและการดูแลระบบสวัสดิการเพื่อลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครูแล้ว การสร้างแรงจูงใจให้กับครูยังมีส่วนสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นให้การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

ปัญหาแรงจูงใจมีความสำคัญมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยครูแบบบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ ทำให้การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับผลลัพธ์ที่ตามมาก็คือศักยภาพในตัวครูและบุคลากร ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาสามัญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพัทลุง การจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครูครูและบุคลากร ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาสามัญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพัทลุง ต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัยและต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติ แรงจูงใจของแต่ละคน ซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน อย่างเช่น การลาออกของครูเนื่องจากเจอสถานที่ทำงานที่ต่ำกว่า เงินเดือนที่น้อย งานที่หนักเกินไป ที่ทำงานอยู่ห่างไกลจากครอบครัว ความมั่นคงหลังเกษียณงาน โบนัสรางวัลการทำงาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าหากัน ด้วยเหตุดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาสามัญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชนจังหวัดพัทลุง ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร “ครู” ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นให้ตอบรับกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืนและรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ ครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาสามัญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพัทลุงจำนวน 244 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Cohen (Louis Cohen. 1928 อ้างถึงใน Richard Bell. 2011 หน้า 147) จำนวน 132 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศและประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม ความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง ที่มีต่อการบริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย
 1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
 2. การได้รับการยอมรับนับถือ
 3. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

6. ความมั่นคงในการทำงาน

3. ระยะเวลาทำวิจัย ระหว่างวันที่ 19 มกราคม 2561 ถึง 30 เมษายน 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง แบ่งเป็น 6 ด้าน 47 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่ง ครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 132 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส

3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ในเรื่องความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เรื่องความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

5. วิเคราะห์ความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง วิเคราะห์โดยค่า t-test

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนา - สามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธี เชฟเฟ (Scheffe's Post hot Comparison) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1.ครูมีความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนสอนสามัญศาสนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และรายด้านอยู่ในระดับ มาก

2.ครูที่มีเพศต่างกัน มี ความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนสอนสามัญศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชน สอนสามัญศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนสอนสามัญศาสนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนสอนสามัญศาสนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพราะเนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนมีทัศนคติ เจตคติที่ดีต่อการบริหารงาน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเอาใจใส่ และตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเป็นกันเอง สามารถให้

คำปรึกษาและเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติร่วมกันได้ มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ อริยชนา วงศ์ใหญ่(2558,หน้า5)แรงจูงใจเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือ ทัศนคติในด้านการจูงใจ ในด้านการทำงานต่างๆที่มีผลต่อการทำงานร่วมกับองค์กรร่วมกับผู้คนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนเป็นการลดความเครียดจากการปฏิบัติงานลงได้

1.1.เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเพราะผู้บริหารมีความชัดเจน มีการมอบหมายงาน แจกแจงงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการนำศักยภาพเฉพาะตน ที่มีอยู่มาพัฒนาการทำงานได้อย่างอิสระและเต็มที่ก่อให้เกิดความท้าทายและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสันติศึกษาปริทรรศน์ (2560,หน้า 231) ความสำเร็จในการทำงานผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องติดตามและพัฒนาโดยผู้นำมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงานเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา (2558)ด้านความต้องการความสำเร็จ กลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนได้จัดมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ครูภายในโรงเรียน และส่งเสริมคัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้รับรางวัลเกียรติคุณครูสภาดีเด่นด้านต่าง ๆ และการส่งเสริมจะให้เกิดความสำเร็งนั้น ต้องมีส่วนร่วมของครูที่ปฏิบัติงานการสอน การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคี ความเอื้ออารีซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัย พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาแรงจูงในการปฏิบัติของครูโรงเรียนประภัสสรวททยาอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย สิตาพัชญ์ แก้วจันดา(2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยกุลธิดา เนื่องจางง (2555) ได้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนระถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย กิติมา ครศรี (2556)ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาล จังหวัดระยอง พบว่า ครูมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำได้จนสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมายและเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่

ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย นงนารถ โษะมณี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสใน อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเตรา เขต 1 พบว่า ครูมีความทุ่มเทในงานได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งงานพิเศษ สามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ปรียานุช ทองสุก (2549) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรีพบว่า ครูได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย สมภพ แซ่โก (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว พบว่า ครูมีความสีกว่าการทำงานมีการวางแผนเป็นขั้นตอน และระบบเป็นเงื่อนไขสำคัญนำความสำเร็จไปสู่องค์กร และสร้างงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากบุคลากรภายในโรงเรียน มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดี น่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นที่ไว้วางใจของทุกฝ่ายทุกคนมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุผลในการคิดและตัดสินใจในการทำงานอย่างรอบคอบ มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555, หน้า 25) ได้ให้ความสำคัญของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผลได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และยอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัว ฯลฯ การยอมรับในส่วนต่างๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเหลือสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558)ด้านความต้องการการยอมรับ กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการให้มีการสัมมนา อบรมครูภายในโรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานทางด้านวิชาการ เช่น ผลงานการวิจัย สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมที่สำคัญ ในกิจกรรมการเรียนการสอนเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนครูด้วยกัน เพื่อให้เกิดมีกิจกรรมสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การบริหารงานของผู้บริหารภายในโรงเรียนส่วนใหญ่สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับครูและ

เพื่อนครูในโรงเรียน การชื่นชมยอมรับให้เกียรติครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานกิจกรรมจนสำเร็จภายใต้การบริหารของผู้บริหารที่ครูมีความเชื่อว่าจะได้รับความยุติธรรมในการทำงานเท่าเทียมกันสอดคล้องกับงานวิจัย พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาวิทยา อำเภอมือง จังหวัด ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยสุนทร สังข์วงศ์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน ครูเชื่อฟังคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่างตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ โดยรวมอยู่ใน ระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัย สิตาพัชญ์ แก้วจินดา (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีพบว่า ครูมี ส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียนและได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานชุมชน จาก การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัย กิตติมา ครศรี (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสังกัดเทศบาล จังหวัดระยอง พบว่า ครูเป็นผู้มีเกียรติ และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ในความรู้ ความสามารถตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย และ สอดคล้องกับงานวิจัย อรรณณ ดังจิตพิทักษ์(2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเขาเขต พบว่า ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมี ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็น ไปด้วยดี การมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่าง สม่าเสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3.ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาครู โดย การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ การที่ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกัน ในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพรจันทศรี (2550,หน้า24)ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการได้รับ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนาและดูแลพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิลมนิบัวพิมพ์(2560)ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานความคิดเห็น ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่ม โรงเรียนบางพลี 2 อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับ มากทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถการที่ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการ

พัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

1.4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากเพราะ กลุ่มบุคลากรรู้ถึงวิสัยทัศน์แนวทางในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านโดยการประชุม สัมมนา ภายในโรงเรียนที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง บุคลากรสามารถเข้าพบ พูดคุยสนทนาและเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ สามารถลดช่องว่างในการบริหารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลดีในการที่จะทำให้นักวิชาการเกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นส่งผลให้นักวิชาการทำงานด้วยซื่อสัตย์สุจริต มีความขยันหมั่นเพียร สามารถบริหารเวลาและงานให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับศศิมาศ หอมบุญมา (2558, หน้า19) การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะนำลูกน้องของผู้บังคับบัญชาเหลือสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าท่านใส่ใจเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและท่านมีโอกาสดำเนินการประสานงานสอดคล้องกับการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงงูใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอ กุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา และได้คอยช่วยเหลือแก้ไขให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ จึงมีแรงงูใจในระดับมาก

1.5.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากเพราะ บุคลากรอยู่ร่วมกับแบบครอบครัว โดยการให้ความรักและปรารถนาดีต่อกัน มีความสัมพันธ์อันดีโดยการการสร้างความอบอุ่นเป็นมิตร คอยช่วยเหลือเข้าใจซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรับผิดชอบต่องานไม่เอาเปรียบให้เกียรติซึ่งกันและกันซึ่งสอดคล้องกับศิริพรจันทศรี (2550,หน้า17) เพื่อนร่วมงานมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับการยกย่องการที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไปมีบุคคลจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะต้องการบุคคลอื่นยอมรับและศรัทธา เชื่อถือเหลือสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุดอาจกล่าวได้ว่าท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดีและท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของ ของสุกัลลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเนื่องจากสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานหรือในโอกาสพิเศษ บุคลากรจึงมีแรงงูใจในระดับมาก

1.6.ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากเพราะการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และงานที่ตนเองรัก ตรงกับความรู้ความสามารถมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอโดยการฝึกอบรมและเป็นอาชีพที่ยั่งยืน การทำงานมีผลตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งหน่วยงานก็เป็นองค์กรที่มั่นคง ครูมีความมั่นใจในอาชีพที่ทำและมีชีวิตที่ดี ผู้บริหารให้ความยุติธรรมในการตัดสินใจปัญหาและได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิตซึ่งสอดคล้องกับสันติศึกษาปริทรรศน์ (2560, หน้า 231) ความมั่นคงใน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความมั่นคงขององค์กรหรือความยั่งยืนของอาชีพควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการอบรมศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ มอบหมายงานที่มีความท้าทายซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติการปรับตำแหน่งและค่าตอบแทนต่างๆต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม ความสามารถในการทำงานของเขา จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต เปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนได้เพิ่มความปลอดภัยโดยจัดให้เจ้าหน้าที่ นักการภารโรงดูแลความปลอดภัยของครูภายในโรงเรียน และจัดอบรมให้ความรู้จากเจ้าหน้าที่ตำรวจ เรื่องการป้องกันตนเอง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มาช่วยอบรมการป้องกันอัคคีภัย การซ้อมแผนการหนีไฟภายในโรงเรียน ด้านอาคาร จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย สมภพ แซ่โก (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรีจังหวัดสระแก้ว พบว่า ครูมีความมั่นใจในอาชีพทำและมีชีวิตที่ดี ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการตัดสินใจปัญหาและได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย กิตติมา ครุธี(2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาล จังหวัดระยอง พบว่า ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถการอบรม และมีโอกาสเลื่อนขั้นตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม มีการสนับสนุนจากสถานศึกษาให้มีการได้รับการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย สุนทร สังข์วงศ์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ครูมีความมั่นใจในสถานทีความปลอดภัยและมีความมั่นใจในตำแหน่งที่ทำ และเงินเดือนของครูเพียงพอกับที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบครูที่มีเพศต่างกัน พบว่าความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนสอนสามัญศาสนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุงแตกต่างกันเพราะโรงเรียนได้มีการบริหารจัดการให้ครูที่มีเพศต่างกันปฏิบัติหน้าที่ต่างกันเนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงมีการปรับตัวที่แตกต่างกัน สืบเนื่องมาจากความรู้ความสามารถ ความมั่นใจและการกล้าแสดงออกไม่เท่าเทียมกัน ตลอดจนการเผชิญกับปัญหาที่แบ่งรับแบ่งสู้ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อสิริยารัฐกิจวิจารณ์พบว่าครูมีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่าแม้ในยุคปัจจุบันจะมีการกล่าวว่าเพศชายและเพศหญิงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในสังคมเท่าเทียมกันแต่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองการปฏิรูปราชการและปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการส่งผลกระทบต่อการปรับตัวของครูทั้งเพศชายและเพศหญิงในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตเนื่องจากภาระหน้าที่ที่ต่างกัน ระหว่างเพศชายและเพศหญิงยังคงมีอยู่และเห็นได้ชัดเจนเช่นในการดูแลครอบครัวเพศชายส่วนใหญ่ยังคงมีความเป็นผู้นำในครอบครัวและมีหน้าที่ทำงานเป็นเสาหลักหน้าที่ในบ้านส่วนมากก็จะตกอยู่กับเพศหญิงถึงแม้จะทำงานนอกบ้านหนักเช่นเดียวกันแต่สังคมไทยเพศหญิงยังคงต้องเป็นแม่บ้านดูแลคนในครอบครัวทำให้ผู้หญิงดูเหมือนจะมีภาระหน้าที่หนักนอกเหนือจากงานภายนอกบ้านมีส่วนส่งผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูระหว่างครูเพศชายและเพศหญิงยังคงมีความแตกต่างกันอยู่ในปัจจุบัน

3. จากผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนสอนสามัญศาสนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุงแตกต่างกันเพราะครูมีประสบการณ์การเรียนรู้อะไรและทำงานที่แตกต่างกันผู้มีประสบการณ์มากกว่ามักจะมีผลงานในเชิงประจักษ์ ทำให้เกิด ความภาคภูมิใจและได้รับการยกย่อง ส่งผลให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า ทำให้เกิดผลต่อการให้คุณค่าเรื่องของจิตใจเกิดทัศนคติและความรู้สึกที่ดีแล้วแสดงออกมาในเรื่องของการยอมรับซึ่งกันและกันส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุพัตราวงษ์เมืองแก่น (2558) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแม่สอดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับการยอมรับด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) นั่นคือข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพเป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม มีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยตลอดจนได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบจึงส่งผลให้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับงานวิจัยของนิลมนิ บัวพิมพ์ (2560) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางพลี 2 อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนสอนสามัญศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่ามีข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1. จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน พบว่า ด้านด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละคนและให้เพียงพอเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพให้สูงขึ้น

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่ม การยอมรับนับถือในผลงานครูที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเพิ่ม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

1.3. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องการให้เกิดขึ้นกับตนเอง ผู้บริหารต้องหาหัวหน้างานที่มีความรับผิดชอบมาก จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นง่ายขึ้น และเกิดประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น

1.4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรเป็นหนึ่งในสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกัน และรักในองค์กร สามารถลดช่องว่างในการบริหาร ระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลดีในการที่จะทำให้อุบัติการณ์มีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรอย่างใกล้ชิดกัน

1.5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากหากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี บุคคลในองค์กรก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรดีขึ้นด้วย

1.6. ด้านความมั่นคงในการทำงานการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยม

ในองค์กร ผู้บริหารควรศึกษาถึงความต้องการจำเป็นของโรงเรียนการแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมีความเหมาะสม การสร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านดีที่สุดในการทำงาน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมวางแผนการทำงานเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประโยชน์การทำงานให้เกิดความผูกพันในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

2.1.ในการประเมินผลหลักการบริหารงานในบางส่วน ควรได้รับความคิดเห็นจากผู้เรียนด้วย เพื่อให้เกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถนำไปปรับใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาได้อีกด้วย

2.2.ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน สอนสามัญศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้าง
องค์กรคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จรรจร จิตรุ่ง. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ,สาขาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

จรรจร จิตรุ่ง.(2558).ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. ปริญญาโท
มหาบัณฑิต ,สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิตยา.(2555).แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม

2561 จาก<https://nittaya111.wordpress.com/2012/01/11/>

นิตยา.(2555).แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

<https://nittaya111.wordpress.com/2012/01/11จากสืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2561>

นิลมณี บัวพิมพ์.(2560).การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางพลี 2 อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ.สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา,มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พรนิภา สีหาบง (2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการจังหวัดสมุทรปราการ .

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ไพรินทร์ ขุนสร.(2559).แรงจูงใจของครูกับ คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 9.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร

มณีนันท์ สุโสมานติ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.