

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

Work Motivation of Teachers in Schools under the Education Fund Project of Kanchanaburi Province

สรารัตน์ โชติช่วง¹, ประเมศร์ กลิ่นหอม

Sarat Chotchoung¹, Poramet Klinhom

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Master of Education Degree in Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

E-mail: funvaan@gmail.com¹, avihingsar@hotmail.com

Received: Jan 16, 2024; Revised: June 30, 2025; Accepted: June 30, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาสถานศึกษา จำนวน 269 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในงาน 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, โครงการกองทุนการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study and 2) compare work motivation of teachers in schools under the education fund project of Kanchanaburi Province classified by educational school size. The samples consisted of 269 teachers in schools under the education fund project of Kanchanaburi Province obtained by stratified random sampling according educational school size. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with content validity equal 1.00 and a reliability of 0.92. The statistics used in to the data analysis were percentage,

¹ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)

E-mail funvaan@gmail.com@gmail.com

mean, standard deviation, one-way analysis of variance and test the pairwise mean difference by Scheffe's method with a statistical significance level at 0.05.

The findings were as follows: 1) The work motivation of teachers in schools under the education fund project of Kanchanaburi Province, was overall and in each individual aspect were a high level, ranking in the order of mean from high to low as aspects of success in work, policy and administration, responsibility in the work, nature of work, relationship with co-works, recognition, salary and progress in work. 2) The compare work motivation of teachers in schools under the education fund project of Kanchanaburi Province classified by educational school size, was overall and every aspect, there was statistically significant difference level by Teachers in small educational institutions have more opinions than teachers in medium-sized educational institutions. large educational institutions and large educational institutions.

Keywords: Work Motivation of Teachers, The Education Fund Project

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ อีกทั้งจัดให้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องมีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ การจัดการศึกษาของประเทศจำเป็นต้องสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ความคล่องตัวที่จะรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพิ่มการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา ยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ตลอดจนสร้างเสริม ให้ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาลของระบบการศึกษา กำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านการศึกษา โดยเฉพาะให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติเพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในอนาคต (Ministry of Education. 2018, p. 1)

โดยบทบาทหน้าที่ของครูในการเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ตามวรรคหนึ่ง นอกจากวิธีการสอน ให้ใช้วิธีการอบรม บ่มเพาะ ชี้แนะ สร้างความใฝ่รู้ และมีความสามารถในการแสวงหา แรงบันดาลใจ และวิธีการหรือกระบวนการอื่นใดที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ ความรู้ได้ด้วยตนเองประกอบกัน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูเกิดความสมบูรณ์ และดำรงฐานะอันสูงส่งในการหล่อหลอมคน ครูต้องอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ทำการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแม่พิมพ์และแบบอย่างที่ดี ตามมาตรา 33 คือ ครูต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้มีความถนัด และภาคภูมิใจในความเป็นครูมีภารกิจในการหล่อหลอมคน ซึ่งต้องมีความอดทนและมุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของผู้เรียน รับรู้ และยอมรับถึงความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียนด้วยความใส่ใจ ใจกว้าง และมีเมตตา มีความสามารถในการชี้แนะหรือชี้แนะผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการ

และวิถีชีวิตด้วยความเอาใจใส่ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด มีขีดความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองไปในทางที่ถนัดของแต่ละบุคคล ตระหนักในภาระหน้าที่ในการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันวิชาการ และบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน และสังคม มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมเกี่ยวกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้พื้นฐาน และใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรู้เท่าทันในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ ในการดำเนินการเพื่อผลิตครูต้องดำเนินการสร้างให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามวรรณหนึ่ง และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และใช้คุณลักษณะดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และเป็นพื้นฐานในการออกไปรับรอง ความเป็นครูในกรณีที่ครูผู้ใดใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยทุจริตครอบงำให้ผู้เรียนกระทำการหรือไม่กระทำการใด หรือให้ผู้เรียนกระทำการในทางเพศ ให้ถือว่าครูผู้นั้นประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (Office of the Education Council. 2019, p. 19)

ซึ่งบริบทของการจัดการศึกษาของจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยกำหนดให้จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง และมีคุณภาพเป็นมาตรฐาน จึงแบ่งหน่วยงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีจำนวนสถานศึกษา 139 แห่ง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีจำนวนสถานศึกษา 101 แห่ง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีจำนวนสถานศึกษา 81 แห่ง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีจำนวนสถานศึกษา 91 แห่ง และเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวนสถานศึกษา 29 แห่ง โดยมีโรงเรียนที่อยู่ในโครงการกองทุนการศึกษาหลายแห่ง ทั้งหมด จำนวน 28 แห่ง ตามประกาศคณะกรรมการโครงการกองทุนการศึกษา ดังที่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชดำริในเรื่องการศึกษาว่า นอกจากจะเป็นคนเก่งแล้ว เหนืออื่นใดต้องเป็นคนดี ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสวันเด็กปี พ.ศ. 2530 ว่า “เด็กนอกจากจะต้องเรียนรู้ความรู้แล้วยังต้องหัดทำงาน และการทำความดีด้วย เพราะการทำงานจะช่วยให้มีความสามารถ มีความขยัน อดทน พึ่งตนเองได้ และการทำความดีนั้นจะช่วยให้มีความสุขความเจริญ ทั้งป้องกันตนไม่ให้ตกต่ำ” ในปี พ.ศ. 2555 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงรับสั่งให้จัดตั้งกองทุนการศึกษาขึ้น อันเป็นโครงการพระราชดำริโครงการสุดท้าย และตั้ง “โรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม” เพื่อสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง ดังรับสั่งที่มีกับคณะองคมนตรีว่า “ฉันจะตั้งกองทุนการศึกษา ให้เอาเงินฉันไปใช้ ไปทำอะไรก็ได้ เป้าหมายคือ ให้โรงเรียนสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง” อย่างไรก็ตามการจะปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนได้นั้นต้องเริ่มจากครูก่อน ครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู รู้หน้าที่ รักเด็กโดยไม่มีเงื่อนไข ห่มเทการสอนเต็มที่ และการจะทำอย่างนั้นได้ชีวิตความเป็นอยู่ของครูก็ต้องดีพอสมควรกับฐานะในชุมชนนั้น ๆ ก่อนด้วย เพราะถ้าครูยังมีชีวิตความเป็นอยู่ไม่ดีก็คงไม่มีจิตใจที่จะไปห่มเทการสอนให้แก่เด็ก (Matichon Online. 2022, pp. 2-3)

การดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาจึงมีการดำเนินงานที่ต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นเอกลักษณ์ จึงมีความจำเป็นต้องได้รับแรงสนับสนุน และความร่วมมือจากครูทุกคน การทำงานเป็นทีมนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ต้องอาศัยการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี เข้าใจบทบาท ของคนให้ชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ แต่โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ตั้งอยู่ในถิ่นทุรกันดารตามชายขอบของจังหวัด การเดินทางค่อนข้างลำบาก ระยะทางห่างไกลความเจริญ มีการจัดการศึกษาหลายขนาด ครูมีภาระงานค่อนข้างมาก ทำให้ครูเกิดความรู้สึกสับสนท้อแท้ใจ และตัดสินใจย้ายโรงเรียนกันบ่อยครั้ง ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจของ

บุคลากรทางการศึกษามีผลกระทบต่องาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างยิ่งซึ่งเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครู (Maneelam, U. 2015, p. 3)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำไปสู่แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามเป้าหมายของงาน ตลอดจนวางแผนปรับปรุงคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 867 คน จากโรงเรียน จำนวน 28 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกองทุนการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 269 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำนวน 4 ขนาด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมี 8 ด้าน

2.2 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทุกข้อกระทงคำถามผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามพบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งมีค่าดัชนี ความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 40 ข้อ เมื่อนำเครื่องมือไปทดลองใช้ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทางออนไลน์ จำนวน 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ

รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981, p. 195)

4.3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analyze variance) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในงาน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.79	0.44	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.73	0.48	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.76	0.45	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.77	0.43	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.68	0.44	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.79	0.45	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.46	มาก
8. ด้านเงินเดือน	3.71	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	3.75	0.40	มาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ขนาดสถานศึกษา								F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.13	0.58	3.77	0.44	3.74	0.39	3.67	0.29	10.86**	0.000
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.10	0.69	3.77	0.46	3.65	0.40	3.58	0.34	11.83**	0.000
3. ด้านลักษณะของงาน	4.20	0.53	3.75	0.40	3.69	0.39	3.60	0.33	19.73**	0.000
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.08	0.61	3.73	0.40	3.73	0.38	3.68	0.28	8.74**	0.000
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.99	0.62	3.68	0.42	3.66	0.37	3.49	0.32	11.04**	0.000
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.17	0.61	3.74	0.43	3.74	0.39	3.65	0.29	13.31**	0.000
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.63	3.77	0.46	3.68	0.38	3.63	0.32	12.07**	0.000
8. ด้านเงินเดือน	4.00	0.57	3.69	0.53	3.65	0.37	3.64	0.34	6.78**	0.000
รวมเฉลี่ย	4.10	0.54	3.74	0.39	3.69	0.34	3.62	0.24	14.77**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงมีการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดสถานศึกษา			
		ขนาดเล็ก (Sig.) 4.10	ขนาดกลาง (Sig.) 3.74	ขนาดใหญ่ (Sig.) 3.69	ขนาดใหญ่พิเศษ (Sig.) 3.62
ขนาดเล็ก	4.10	-	0.36** (0.000)	0.41** (0.000)	0.48** (0.000)
ขนาดกลาง	3.74	-	-	0.05 (0.897)	0.12 (0.357)
ขนาดใหญ่	3.69	-	-	-	0.07 (0.671)
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.62	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

อภิปรายผล

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะสถานศึกษามีแนวทางเสริมแรงการทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรม หรือสิ่งโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษา ที่มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความต้องการ ความถนัดของผู้เรียน และความแตกต่างระหว่างบุคคล และต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก โดยสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรและนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เคจอร์นแนน (Khejornnan, N. 2008, p. 5) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ หากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับแรงจูงใจ และสวัสดิการที่ดี ก็จะทำให้ทำงานมีคุณภาพดี การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (Supphaprasertphong, P. 2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (Sriwiphan, A. 2016) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ด้วยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้การนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของคนต่องานที่ปฏิบัติต่างกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะมุ่งในการทำงานที่ช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ทั้งยังเน้นสิ่งที่ช่วยค้นหาความสำเร็จได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน ให้เกิดความสุขในการทำงาน และความไม่สบายความเป็นทุกข์ในงาน ปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการทำงานที่เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจกับความไม่พอใจ และความพึงพอใจได้รับการตอบสนอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภประเสริฐพงษ์ (Supphaprasertphong, P. 2016) ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ ขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา อุบายลับ (Ubailab, W. 2014) ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อจำแนกผู้ตอบตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในงาน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำให้อย่างมีความรู้ความสามารถ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขได้ และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ซึ่งส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับลัดดา พันชนิง (Panchanang, L. 2016, p. 6) ได้กล่าวว่า ด้านการได้รับความสำเร็จ การที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะมีความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่งแตกต่างกัน ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา ศรีบุญนำ (Sribunnam, S., 2016) ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นคือ ครูใน

สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนตรงตามความสามารถของตนเอง มีเพื่อนร่วมงาน และมีผู้บังคับบัญชาสนับสนุน และให้การยอมรับยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุพจน์ ฐิติวรการณกุล (Thitiworakankoon, S. 2016, p. 11) ได้กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการไว้วางใจความเชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วยครูในสถานศึกษาหากได้รับการไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้วย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา ศรีบุญนำ (Sribunnam, S., 2016) ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ด้านลักษณะของงาน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีส่วนร่วมการบริหารโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน มีรูปแบบ มาตรฐาน ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับกมลวรรณ ยอดมาลี (Yodmalee, K. 2015, p. 28) กล่าวว่า ความชัดเจนของทิศทางการบริหาร โครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีความถนัด จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา ศรีบุญนำ (Sribunnam, S., 2016) ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และได้รับอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับณัฐดนัย ไทยถาวร (Thaithaworn, N. 2018, p. 33) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารแล้วมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา ศรีบุญนำ (Sribunnam, S., 2016) ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับลัดดา พันชนัง (Panchanang, L. 2016, p. 6) ได้กล่าวว่า การที่ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา ศรีบุญนำ (Sribunnam, S., 2016) ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน มีเป้าหมาย และข้อกำหนดที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติงานของครู มีการอำนวยความสะดวก การปฏิบัติงานตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (Panchanang, L. 2016, p. 8) ได้กล่าวว่า การมีข้อกำหนดและแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน มีนโยบาย เป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่สามารถยืดหยุ่นได้ กำหนดนโยบายการบริหารงานที่สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ มณีล้ำ (Maneelam, U. 2015) ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (Chaibundit, T. 2019, p. 8) ได้กล่าวว่า การยอมรับและยกย่องการทำงานของครูเพื่อนร่วมงานยอมรับและยกย่องการทำงาน มีการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานมีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ มณีล้ำ (Maneelam, U. 2015) ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.8 ด้านเงินเดือน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจต่อการได้รับผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งสอดคล้องกับอัตราวิทยบรรณิษฐ์ (Chaibundit, T. 2019, p. 8) ได้กล่าวว่า เงินเดือนหรือรายได้ของครูที่รับเป็นประจำมีความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ ได้รับค่าตอบแทนที่เกิดจากกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนด้วย ความเป็นธรรม มีรายได้ที่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว ได้รับสวัสดิการ เช่น กองทุนสวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ เป็นต้น อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ มณีล้ำ ((Maneelam, U. 2015) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สถานศึกษาแต่ละขนาดสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการสร้างเครือข่ายและเป็นสมาชิกที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการพบปะตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้คำปรึกษา

1.2 สถานศึกษาควรสร้างความภาคภูมิใจและชื่นชมครูกับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในทุกระดับ และหากเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างอิสระ ก็จะทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

1.3 สถานศึกษาควรมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมการวางแผนการทำงาน และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.4 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ วิทยฐานะ ตลอดจนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับโอกาสเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประสบการณ์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

2.2 ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

2.3 ควรศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

References

- Best, J. W. (1981). **Research in education** (4th ed.). Englewood cliff: Prentice hall.
- Chaibundit, T. (2019). **Work motivation affecting organizational commitment of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 11**. Master thesis, M. Ed., Suratthani Rajabhat University, Suratthani. (in Thai)
- Khejornnan, N. (2008). **Organization behavior**. Bangkok: Se-ed Education. (in Thai)

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**, 30(3), 607-610.
- Maneelam, U. (2015). The motivation for the performance of teachers office of Education School District 28. **Chalermkarnchana Academic Journal**, 2(1), 45-55. (in Thai)
- Matichon Online. (2022). “115 Schools” under “ Education Funding” the kindness of King Rama IX. Retrieved from https://www.matichon.co.th/education/news_347693 (in Thai)
- Ministry of Education. (2018). **The 21st century learning**. Retrieved from http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=38880&Key=news_research (in Thai)
- Office of the Education Council. (2019). **National Education Act B.E. 2562 (2019)**. Bangkok: Author. (in Thai)
- Panchanang, L. (2016). **Motivation in job performances of teachers under the Chantaburi Primary Educational Service Area Office 1**. Master thesis, M. Ed., Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Sribunnam, S., Channan, S. and Chaichomphu, S. (2016). The study on leadership behavior of school administrator that affecting to teachers' performance motivation in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 28. **Journal of Education**, 27(1). 104-119. (in Thai)
- Sriwiphan, A. (2016). **Teachers’ job motivation at work in Phanthong 2 School Cluster under the Chonburi Primary Educational Services Area Office 2**. Master thesis, M. Ed., Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Suphprasertphong, P. (2016). **The comparative study of motivation for teachers under Muang Saraburi Municipality**. Master thesis, M. Ed., Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Pathum Thani. (in Thai)
- Thaithaworn, N. (2018). **Teacher’s work motivation in elementary schools in Saraburi province**. Master thesis, M. Ed., Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani. (in Thai)
- Thitiworakankoon, S. (2016). **Existing characteristics of the school administrators /teachers’ job motivation in schools the Chaiyapum Provincial Administration Organization**. Master thesis, M. Ed., Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Ubailab, W. (2014). **A study of relationship between leadership characteristics of administrators and job motivation of teachers based on opinions of teachers and school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office**. Master thesis, M. Ed., Thepsatri Rajabhat University, Lopburi. (in Thai)
- Yodmalee, K. (2015). **The Relationship Between Teacher’s Motivation and School Effectiveness Under Chantaburi Primary Educational Service Area Office 1**. Master thesis, M. Ed., Burapha University, Chonburi. (in Thai)