

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ สรุปผลการวิจัยตามลำดับได้ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

5.1.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร ที่มีเพศ อายุราชการ และวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

5.2.1 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5.2.2 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5.2.3 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2537 จำนวน 272 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้มาตรวัดแบบ ลิเคอร์ต (Likert) โดยใช้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็นกรอบในการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดารเกี่ยวกับเพศ อายุราชการและวุฒิทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็นกรอบในการศึกษา โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

5.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนต่าง ๆ ในการส่งแบบสอบถามได้ขอความร่วมมือจากคณาจารย์ที่คึกเป็นผู้อำนวยการ และให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

5.3.4.1 นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร

5.3.4.2 เปรียบเทียบความแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดารโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) แล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Method)

5.4 ผลการวิจัยพบว่า

5.4.1 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

5.4.2 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามตัวแปร เพศ อายุราชการ และวุฒิทางการศึกษา

5.4.3 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ทางครอบครัว และด้านความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ และมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง เมื่อมองในภาพรวมและพิจารณาตามเพศและอายุราชการ

5.4.4 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง เหมือนกัน 3 ด้านคือ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง และมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ทางครอบครัว และด้านความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ ส่วนด้านปัจจัยพื้นฐานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีลงมา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง ส่วนครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจในการทำงานระดับต่ำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับอนุปริญญา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง ครูที่มีวุฒิทางการศึกษานอกเหนือจากนี้ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง

5.4.5 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4.6 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4.7 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" นั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับผู้บริหารโรงเรียนขึ้นไป ควรจะได้มีการพิจารณาหาแนวทางในการเพิ่มระดับแรงจูงใจในการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยพื้นฐาน เช่น เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ควรจัดบริการให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรและมีความมั่นคงปลอดภัย เมื่อบุคลากรเกิดการเจ็บป่วยก็มีเวชภัณฑ์ ยา วัสดุสำหรับบริการ ในด้านเครื่องมือสื่อสาร ก็มีส่วนสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่นควรจะมีวิทยุสื่อสารเพื่อใช้ในโรงเรียนเมื่อมีเหตุที่จะต้องติดต่ออย่างเร่งด่วน และใช้เวลาในการเดินทางมากหากต้องไปติดต่อด้วยตนเอง ยานพาหนะก็เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมาก ไม่ว่าจะเป็นใช้ในการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือเมื่อเกิดเจ็บป่วย โรงเรียนกัณดารจะมีปัญหาในการเดินทางเสมอ เพราะอยู่ห่างไกลและหนทางทุรกันดาร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาในส่วนนี้และให้ความสำคัญในการช่วยเหลือไม่ว่าจะ

เป็นวิธีการใด ๆ ในการเดินทางออกไปปฏิบัติราชการ ควรมีการจัดสรรเงินเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทางให้มีความเหมาะสม การได้รับเงินเดือนสวัสดิการเบี้ยกันดารในอัตราที่สูงขึ้น รวมไปถึงการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าเรื่องการเงินและงบประมาณ เป็นเรื่องที่ซับซ้อนมีหลายขั้นตอน และเป็นเรื่องที่ยากลำบากที่จะเป็นไปได้ยากแต่ก็ควรจะมีการริเริ่ม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดารด้วย มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2527) อธิบายว่า มนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองทางสรีระวิทยาเป็นขั้นแรกก่อน เช่น มีอาหาร มีที่อยู่อาศัย มียารักษาโรค มีเงินสำหรับจัดหาสิ่งต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการของร่างกาย จึงจะพัฒนาความต้องการประเภทอื่น ๆ ตามมาได้

เกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า ความต้องการขั้นนี้ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์อาจจะเกิดอาการวิตกกังวล ดังนั้นควรมีตำรวจหรือเจ้าหน้าที่คอยดูแลความปลอดภัย ครูที่ปฏิบัติงานในท้องที่เหล่านั้นให้เกิดความปลอดภัยไม่หวาดระแวงและตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มครูด้วยกัน เช่น มีการจัดอบรมสัมมนา การทัศนศึกษา ตูงาน มีการจัดการแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ ครูจะรู้สึกว่าเป็นสมาชิกและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพราะมนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

ผู้ที่ใกล้ชิดและมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ผู้บริหารควรจะทำให้ความเป็นธรรม และให้อิสระในการทำงาน และให้ความเป็นธรรมกับครูทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

ส่วนด้านวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนจากสภาพความเป็นจริง โรงเรียนต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตกันดาร ไม่มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียน ถ้ามีก็จะอยู่ในสภาพที่ชำรุด ใช้การไม่ได้อย่างสมบูรณ์ จะทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้โดยตรงควรจะได้มีการจัดหาให้เพียงพอกับความต้องการ

จากผลการศึกษา ครูมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว ซึ่งเป็นขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ขั้นสูงสุด จึงควรหาสื่อที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู ในชั้นต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ระบบการศึกษาของไทยมีประสิทธิภาพและลดปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนครูในโรงเรียนกันดารอีกด้วย

5.5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.2.1 ควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์โดยตรง เพื่อจะได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

5.5.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ปฏิบัติ

หน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร กับครูที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร

5.5.2.3 ควรขยายขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่ขึ้น โดย
อาจศึกษาระดับภาค หรือระดับประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากขึ้น