

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ระหว่างครูผู้สอนที่มีเพศหญิงกับเพศชาย
 - 2.2 ระหว่างครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35-45 ปี และอายุ 46 ปี ขึ้นไป
 - 2.3 ระหว่างครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี
 - 2.4 ระหว่างครูผู้สอนที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท
 - 2.5 ระหว่างครูผู้สอนที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการ ครูชำนาญการ และสูงกว่าครูชำนาญการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน ดังนี้

- 2.1 ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีเพศหญิงกับเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2.2 ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2.3 ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่า ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2.4 ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2.5 ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการ ครูชำนาญการและ สูงกว่าครูชำนาญการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 963 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 52 โรงเรียน ซึ่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (มลิวัลย์ สมศักดิ์ 2548 : 109 ; อ้างอิงมาจาก (Krejcie & Morgan,1970 , p. 608) และหาอัตราส่วนประชากรกลุ่ม ตัวอย่างของแต่ละอำเภอโดยใช้วิธีคำนวณ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และตำแหน่งวิทยฐานะ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มี 10 ด้าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ช่วงคะแนน จำนวน 59 ข้อ กำหนดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ คือมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาค่า IOC หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 50 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัท ได้ค่าความเชื่อมั่น .89 นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนโดยเก็บด้วยตนเองใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.00 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามลงรหัสนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งวิทยฐานะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ จอห์น ดับบลิว เบส (1970 : 399) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจสูงที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจสูง
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจต่ำ
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจต่ำที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้การทดสอบค่า t - test ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม คือ จำแนกตามเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance หรือ F- test) กับตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป คือ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ตำแหน่งวิทยฐานะ หากพบความแตกต่างรายคู่ใช้การทดสอบ โดยวิธีการของเชฟเฟ่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 272 คน ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 71.3 และ 28.7 ตามลำดับ มีอายุ 46 ปี ขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาคือ 35-45 ปี และน้อยที่สุดคือต่ำกว่า 35 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 55.1 , 31.3 , 13.6 ตามลำดับ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มากที่สุด รองลงมาคือมากกว่า 25,000 บาท และน้อยที่สุดคือต่ำกว่า 15,000 บาท โดยคิด

เป็นร้อยละ 46.7, 35.3, 17.6 ตามลำดับ มีตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการมากที่สุด และตำแหน่งวิทยฐานะสูงกว่าครูชำนาญการน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

2. ศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 แรงงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูง ด้านรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ระหว่างเพศหญิงกับเพศชายทั้งโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งวิทยฐานะโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เกี่ยวกับอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงาน เกี่ยวกับระดับการศึกษา ด้านความรับผิดชอบเกี่ยวกับตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลตามผลการวิจัยดังนี้

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 แรงงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูง เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ใต้บริหารโดยเล็งเห็นความสำคัญของแรงงใจนั่นคือเห็นว่า การที่บุคคลได้รับแรงงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมทำให้คนมีความพึงพอใจ แล้วทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ปฏิบัติงานให้กับ

องค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำทีที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบ ช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ช่วยให้้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นสอดคล้องกับ พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งงานแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วยเหตุผลต่างๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งสามารถนำไปซื้อสิ่งต่างๆ ได้หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วยเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงานสอดคล้องกับกิติ ดัชคานนท์ (2536 : 121) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ 1.) ทำให้เกิดความสนใจการเลือกและการกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมออกมา 2.) ทำให้เกิดพฤติกรรมเกิดพลังงานเร้าให้มีกิจกรรมและ 3.) ทำให้ไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายและสอดคล้องกับกรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 58) ได้ศึกษาการจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล โดยศึกษากับบรรณารักษ์ห้องสมุดที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ให้เป็นบรรณารักษ์ที่มีผลงานดีประจำปี จำนวน 28 คน และบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัลจำนวน 217 คน ผลปรากฏว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีการจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีการจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องมาตาเฮรุ (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2531 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Mataheru.1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยปรากฏว่าการจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จของงาน ส่วนการจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ส่วนตัวแปรด้านชีวสังคมได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อการจูงใจในการทำงาน สำหรับการที่ผลการวิจัยพบว่าด้านรายได้และด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

นั่นเป็นเพราะครูส่วนใหญ่มีอาชีพเสริมและมีรายได้จากอาชีพเสริมค่อนข้างสูง จึงทำให้ผลการวิจัยออกมาในระดับปานกลาง สอดคล้องกับกรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 58) ได้ศึกษาการจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัล โดยศึกษากับบรรณารักษ์ห้องสมุดที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ให้เป็นบรรณารักษ์ที่มีผลงานดีประจำปี จำนวน 28 คน และบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกองมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล จำนวน 217 คน ผลปรากฏว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีการจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีการจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 403-406) กล่าวถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพว่าควรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมและสภาพของงานสอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536 : 104-105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา ที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ในจังหวัดสุรินทร์ ประชากรเป็นครูประถมศึกษาสายผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งตัวแปรทางจิตวิทยาได้แก่ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่อในอำนาจคน สุขภาพจิต ทศนคติต่อระบบราชการ การสนับสนุนทางสังคม ผลของการศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูง และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ กับครูที่มีระดับการศึกษาค่ำและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ระหว่างเพศหญิงกับเพศชายทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับ เฮร์สเบิร์ก และคณะ (Herzberg 1959 : 115) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะตอบคำถามที่ว่า “มนุษย์ต้องการอะไรจากการทำงาน” โดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและนักวิศวกร 203 คน ใน 9 บริษัท อุตสาหกรรมในเมืองพิตเบิร์กเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกี่ยวกับการทำงานของตน จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ซึ่งเพศต่างกันจึงมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ฮาร์เรลล์ (อัครี จิตต์ภักดี, 2536 : 15; อ้างอิงมาจาก Harrell, 1958) กล่าวว่า เพศหญิงมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย ส่วนกิลเมอร์ และคณะ (อัครี จิตต์ภักดี, 2536:10; อ้างอิงมาจาก Gillmer and ct.al.1966) กล่าวว่า ผู้ชายจะให้ความสำคัญ

ในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงานและค่าตอบแทนมากกว่าหญิง ส่วนเรื่องของการนิเทศงาน ถ้าการนิเทศงานไม่ได้อาจเป็นเหตุทำให้ผู้หญิงขาดงาน หรือลาออกได้ง่ายกว่าผู้ชายเพราะผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อเรื่องนี้มากกว่าผู้ชาย เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมาเพศหญิงกับเพศชายยังมีข้อจำกัดในด้านอาชีพ แต่ปัจจุบันส่วนใหญ่ทุกชาติจะให้สิทธิเพศหญิงและเพศชายเท่าเทียมกันจึงทำให้ผลการวิจัยออกมาไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งวิทยฐานะโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานสาเหตุเนื่องมาจากครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันและตำแหน่งวิทยฐานะต่างกันในปัจจุบันนั้นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 และเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่กล่าวว่า เขาบุคคลมีความสามารถในทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตน และมีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สมบูรณ์ (Healthy) กับบุคคลที่ไม่สมบูรณ์ (Unhealthy) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ของมาสโลว์ได้มาจากประสบการณ์ของเขา โดยพยายามตรวจสอบวิจารณ์ และบูรณาการแนวคิดของผู้นำทางจิตวิทยาอื่นๆ ได้นำเสนอทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ว่ามีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น จากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุดคือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ความต้องการทางเพศ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งจะต้องความปลอดภัยและมั่นคงทั้งทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตน ต้องการดูแลเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น ความต้องการสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคมความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความยอมรับนับถือจากตนเอง เคารพตนเอง เกรงศรีและมัวร์ (Cressey and Moore, 1983) อธิบายว่าการยอมรับนับถือแบ่งได้เป็นสองประเภท คือ ความยอมรับนับถือภายในคน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถ ความภาคภูมิใจในคุณภาพงาน และการยอมรับนับถือตนเองภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมรับ

ตาม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นความต้องการความสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีและมีอารมณ์ที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์และสอดคล้องกับ สุภาคา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการงูใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติงานตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงงูใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงงูใจที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือโอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านรายได้และด้านสภาพแวดล้อม แม้ว่าจะมีเพียง 2 ด้านก็ตาม แต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เพราะจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้ปฏิบัติการสอน การที่จะทำให้อุมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นตามสายงานก็จะทำให้อุมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการสอน พัฒนางานของตนซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพของนักเรียนด้วย โดยเฉพาะด้านรายได้เป็นสิ่งจำเป็นมาก เนื่องจากเป็นความต้องการพื้นฐานของคนตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจะต้องดูแลด้านนี้เป็นพิเศษเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครูให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพเช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ เพื่อจะทำให้ครูทุกคนมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ หุ้มเทกำลังใจงานเกิดประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

2.2 ควรรศึกษาเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนระดับ
ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2