

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 977 คน แบ่งออกเป็น วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี 92 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดฉะเชิงเทรา 124 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี 264 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด 57 คน วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก 99 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี 122 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง 171 คน และวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว 48 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ออนไลน์. 2558)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 276 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างซึ่ง

ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี จำนวน 26 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 35 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด จำนวน 16 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดนครนายก จำนวน 28 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 34 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง จำนวน 50 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว จำนวน 13 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถานที่ตั้ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งกำหนดช่วงของคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังครู วิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ครั้งที่ 1 ได้ร้อยละ 80 และเพิ่มเติมครั้งที่ 2 อีกร้อยละ 20

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน และประเภทของสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t - test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way

ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก (ร้อยละ 56.50) และปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 26.80)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.26$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$) และด้านรายได้ ($\bar{X} = 4.04$)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านรายได้ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีนโยบายในการทำงานให้แก่ครูได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบและนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบันมีความชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน

การบริหารงาน ด้านการศึกษา ตลอดจนมีหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้การประเมินผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์ ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวนีย์ ฤทธิธำพรหม (2552 : 61) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของไวพจน์ แก้วนามไชย (2552 : 98) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่มีความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบเท่ากัน และความสำเร็งนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคนฉะนั้น ประสบการณ์มากหรือน้อยต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นจึงจะสำเร็จ ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนอมรัฐ ชะลอ (2550 : 51) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษา การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของเนตรหทัย ฌรงค์แสง (2551 : 93) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี เขต 1 จำแนกประสบการณ์ทำงาน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของไวพจน์ แก้วนามไชย (2552 : 98) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานที่ตั้งในแต่ละแห่งมีเป้าหมาย นโยบายการบริหารงาน การวางแผน

งบประมาณที่ได้รับ ปัญหาการทำงาน ผดตอบแทน อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันไปตามบริบทของสถานที่ตั้ง จึงทำให้ครูแต่ละคน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรหทัย ฌรงค์แสง (2551 : 93) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของวันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : 48) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษาเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูซึ่งทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในทำนองเดียวกันงานวิจัยของศิริพร จันทศรี (2550 : 130) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ครูซึ่งทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปัจจัย กระตุ้น ในส่วนลักษณะของงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านความสำเร็จใน การทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เปิดโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาของงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปัจจัย ค้ำจุนในส่วนสถานภาพในงานถึงแม้จะอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าในด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีนโยบาย การบริหารที่ชัดเจนเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ให้เหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายหลังจากได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี