ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้วิจัย ถนอมรัฐ ชลอเลิศ **ปริญญา** ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา)

กรรมการที่ปรึกษา ผศ. เรืองยศ จันทรสามารถ **ประธานกรรมการ**

ดร.รังสรรค์ สิงหเลิศ **กรรมการ**

อาจารย์ชมพูนุท เมฆเมืองทอง **กรรมการ**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในปีการศึกษา 2548 จำนวนทั้งสิ้น 366 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบโควต้าและการสุ่มแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (*t*-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Test) ด้วยวิธี แอล เอส ดี (LSD) โดยตั้งระดับนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงาน งานที่ทำในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่าง เพศ และประสบการณ์ การทำงาน พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 3 กลุ่ม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

.05 โดยกลุ่มประสบการณ์ 11- 20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มประสบการณ์ 10 ปีลงมา

ข้อเสนอแนะความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป มีดังนี้ ผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม ควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ ควรสับเปลี่ยนให้ครูทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอน และผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : A Study of the Motivation for Teaching of Teachers under the Office of Roi-Et Education Service in Region 1

Author : Mr. Thanomrat Chalolert **Degree** : M.A.(Social Sciences for Development)

Advisors : Asst. Prof. Reaungyot Chantrasamart Chairman

Dr. Rungson Singhalert Committee

Mrs. Chomphunuch Mekmuangthong Committee

Rajabhat Maha Sarakham University, 2006

ABSTRACT

The purposes of the research were to study and compare the degree of motivation for teaching of teachers under the office of Roi-Et education service in region 1. The sample subjects were three hundred and sixty six teachers under the office of Roi-Et education service in region 1. They were selected by the simple random sampling technique. The data were collected by rating-scale questionnaires, and were analyzed by Computer. The research statistics used were mode, percentage, mean, standard deviation, *t*-test and one-way analysis of variance. Post hos was tested by LSD at .05 of the statistical level.

Results of the study

According to the data, it was found that the average degree of their motivation for teaching was high. In regard to five factors, the degree of their motivation regarding three factors was high. They were administrators, colleagues, types of responsibilities while the degree of two factors was average. They were promotion, and salary and welfare services.

In regard to comparison with sex and working experience, it was found that the motivation of male and female teachers were not significantly different at .05 of the statistical level. Whereas, the teachers who had a different duration of working experience had significantly difference in motivation at .05 of the statistical level. The teachers who had 11-

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

year-up working experience had more motivation for teaching than teachers who had 10-year-down working experience.

In conclusion, it suggests that administrators should emphasize on team working system, teachers should do only teaching without extra works while working officers should be employed to take responsibility for the extra works such as a correspondent, financial , material supply section. Teachers should be provided an opportunity with a study visit to get more experience and improve themselves. Moreover, they should get a chance to attend a training course to improve their teaching. Finally the administrators should set obvious working policies.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY