

ชื่อเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย สุวนีย์ ฤทธิธาดารม ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการที่ปรึกษา ดร. อรุสา พรหมทา ประธานกรรมการ

ดร. วรวรรณ อุบลเลิศ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและเงินเดือน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จาก 20 โรงเรียน จำนวน 214 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified-Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่า (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้รับรางวัลครูดีเด่น ได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample) การพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่าด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานและด้านความมั่นคง ตามลำดับ

2. ครูที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะที่ติระหว่างปฏิบัติงาน เมื่อ ผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จควรให้การยกย่อง ประชาสัมพันธ์ให้เป็นแบบอย่างที่ดีหรือให้รางวัลอาจ เป็นการร่วมพบปะสังสรรค์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และให้ความเป็นกันเองกับครู



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. The guidelines of motivation enhancement ; the school administrators should put the right man according to their knowledge and abilities, should follow up, evaluate their work and provide suggestions during work operation, should praise and reward for the teachers who worked success fully, should relate to them informally, and have mutual meeting activities among them.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
