ชื่อเรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย

สุวนีย์ ฤทธิ์ถาพรม

**ปริญญา** ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

**กรรมการที่ปรึกษา** คร. อุรสา พรหมทา

ประชานกรรมการ

คร. วรวรรณ อุบลเลิศ

กรรมการ

# มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของกรูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารกาม จำแนกตามระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ทำงานและเงินเดือน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้าง
แรงจูงใจ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารกาม จาก 20
โรงเรียน จำนวน 214 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified -Random
Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณก่า 5 ระดับ
(Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ มีก่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่า (Percentage) ก่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(one-way ANOVA) ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กรูที่เป็น
แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้รับรางวัลครูดีเด่น ได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง
(Purposive Sample) การพรรณนาวิเคราะห์

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายค้านเรียงลำคับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานและค้านความมั่นคง ตามลำคับ

- 2. ครูที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3. แนวทางการเสริมสร้างแรงถูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การ
  บริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ
  ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะที่ดีระหว่างปฏิบัติงาน เมื่อ
  ผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จควรให้การยกย่อง ประชาสัมพันธ์ให้เป็นแบบอย่างที่ดีหรือให้รางวัลอาจ
  เป็นการร่วมพบปะสังสรรค์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และให้ความเป็นกันเองกับครู



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY TITLE:

The Study of Motivation on Teacher Performance in Schools under

Maha Sarakham Provincial Administrative Organization

**AUTHOR:** 

Suvanee Ritthaprom

**DEGREE:** M.Ed. (Educational Administration)

**ADVISORS:** 

Dr. U-rasa Promta

Chairperson

Dr. Worawan Ubonloet

Committee

#### RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2013

#### **ABSTRACT**

The purposes of this research were to study and compare the level of motivation on teacher performance in schools under Maha Sarakham Provincial Administration Organization and study the guidelines of motivational enhancement. There were two steps for this research, first step, studied the motivation on teacher performances. The sample of this step consisted of 214 teachers who were being worked from 20 schools under Maha Sarakham Provincial Administration Organization, selected through stratified random sampling. The instruments used in the research were 40 items of a five rating scale questionnaire with .96 of reliability. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation and *t*-test, One-way-ANOVA. Second step, studied the teachers's suggestion toward their work performances by dept interview. The sample of this step consisted of the best model teachers who received the best teachers awards, selected through the purposive sample. The qualitative data analysis was used.

The results of the research were as follows:

- 1. The teachers had much performance motivation as a whole and individual aspects, ranged from the highest to the lowest mean score, found that success, interpersonal relationship and recognition respectively.
- 2. The teachers who had different education level and salary had not different performance motivation. However, those who had different experiences had different motivation at .05 level.

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.

