

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัย นางวัลภา พวงปัญญา ปริญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รศ. สมชาย วงศ์เกษม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ และแนวทางใน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน โดยจำแนกเป็น ข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 128 คน ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา 185 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ค่าความเชื่อมั่น 0.96 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.33 - 0.84

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านฐานะความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ เรียงตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน นโยบายการบริหารและนิเทศ และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนแตกต่างกัน ส่วนด้านฐานะ ความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย การแนะนำให้บุคลากรรู้จักคิด รู้จักตนเอง โดยการกระตุ้นให้รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน พัฒนาตนเองเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การสร้างขวัญและกำลังใจก่อนชมเชยทั้งก่อนทำงาน ขณะทำงาน และเมื่อปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างกระบวนการทำงานแบบทีมงานมีการนิเทศและติดตามผลเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน

Title : Teacher's Performance Motivation of Basic Educational Schools under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2

Author : Wanlapa Puangpanya **Degree :** M.Ed. (Educational Administration)

Advisors : Assoc.Prof.Somchai WongKasem Chairman

Asst.Prof.Wantana Amatariyakul Committee

Rajabhat Maha Sarakham University, 2013

ABSTRACT

The objectives of the research were to study about the level of work motivation, compare the opinion towards work motivation, and study the guidelines for work motivation for 1,697 teachers in basic education schools under the supervision of Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2, which consisted of 2 sampling groups. The first group included 313 teachers from stratified sampling: 128 teachers were from opportunity expansion schools and 185 teachers were from primary school. The second group included 8 teachers from purposive sampling. Research tools used in this study were rating scale questionnaires and interview forms. Program of statistical package was used to analyze the data collected to find percentage, mean, and standard deviation, and T-test was used for testing of statistical hypothesis.

The following were the results of this study:

1. Levels of work motivation for teachers in basic education schools under the supervision of Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2 were at high level. However, considering each aspect of work motives, work status and security of work was the highest, following by being accepted and respected by others. The lowest were management policies and supervision.

2. Comparison of opinions towards work motivation classified by the types of teachers of basic education schools under the supervision of Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2 indicated that: the aspects of successfulness of the work, being

accepted and respected by others, management policies and supervision, and community participation were different from one another. However, the aspect of work status and security of work were not different.

3. Guidelines for work motivation for teachers in basic education schools under the supervision of Roi-Et Primary Educational Service Area Office-2 were: to work with full confidence, trust, respect, and listen to others' opinions among colleagues; to follow up the work performance of personnel under supervision and award the persons with good performance to encourage them for keeping up with good work by the management.