

ชื่อเรื่อง	แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3		
ผู้วิจัย	พินิจ เมฆะสุวรรณ		
กรรมการควบคุม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์	ประธานกรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลินี จุโฑปะมา	กรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ เทศสวัสดิ์วงศ์	กรรมการ	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา การบริหารการศึกษา	
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2550	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบความคิด 6 ด้านคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านกายภาพ และด้านความสำเร็จในชีวิต ประชากรได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 2,466 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และ มอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) แล้วสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้ค่าที (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในชีวิตมีแรงจูงใจระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านกายภาพมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและในแต่ละด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและในแต่ละด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุดได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและได้รับเงินวิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยหลักของความสามารถ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานทุกขั้นตอนตามลำดับ

TITLE	Motives in Working of Teachers under Buriram Educational Service Area Office3.		
AUTHOR	Mr. Pinit Mekhasuwan		
ADVISOR	Assistant Professor Sa-nguan Songwiwat, Ph.D	Advisor	
	Assistant Professor Malinee Chutopama	Co-advisor	
	Assistant Professor Somsak Tessawatwong	Co-advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
INSTITUTE	Buriram Rajabhat University	YEAR	2007

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the motives in working of teachers under Buriram Educational Service Area Office 3. The motives in working of the teachers were classified as educational degree, working experience, and the size of school within 6 frameworks such as working characteristic, responsibility, respect, working progress, and physical and life's success. The population was 2,466 teachers, and the sample group was 335 teachers who teaching under the supervision of Buriram Educational Service Area Office 3 by fixed the size of samples by Krejcie and Morgan method and then sampling by Proportional Stratified Random Sampling. The tool for this research was the five rating scales questionnaire which had the reliability at 0.96. The statistical methods for analyzing the data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The data was compared the mean by t-test Independent Sample Method, and One-Way Analysis of Variance (ANOVA). If it was found that there were significant different among group, the Scheffe's Method was then used to compare the different at .05 level. The research results indicated as follows:

1. The opinion to the motives in working of teachers under Buriram Educational Service Area Office 3. In total, the participants agreed at high level and when considered each aspect, it was found that working characteristic, responsibility, and physical and life's success were at high level of agreement. While the respect working progress and physical success were at medium level of agreement.

2. When compared the opinions of the teachers which classified as educational degree, it was found that there were no significant different opinions in total and each aspect.

3. When compared the opinions of the teachers which were classified as working experience, it was found that there were no significant different opinions in total. And when considered in each aspect, it was found that working characteristic showed the different motive. Whereas the other aspects have shown that there were no significant different opinions.

4. When compared the opinions of the teacher which were classified as size of school, it was found that there were no significant different opinions in total and each aspect.

5. The suggestion and the opinions to the motives in working; firstly, the teachers should get the supporting and promotion to get higher qualification, and receive qualification income immediately when they have been approved to get higher qualification. Secondly, the directors should promote them by providing the work to the teachers under their control equally. The work can be considered by their ability and the directors should not consider their teachers by the personal relationship. Moreover, the directors should support their teachers in terms of showing their opinion in each stage of administration.