

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน
เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ผู้วิจัย : นายอาคเนย์ ทิมินกุล

สาขา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ ชัยฐานะ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

: อาจารย์ ดร.เทพประวีณ จันทร์แรง

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง สถานภาพสมรส และวุฒิสูงสุดทางการศึกษาแตกต่างกัน เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 399 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง เป็นครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 0-5 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และสมรสแล้ว

2. ครูผู้สอนและผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรกของแต่ละด้านคือ มีอิสระในการเลือกวิธีทำงานด้วยตนเอง มีผลงานที่ได้รับการยอมรับ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เป็นหัวหน้างานภายในโรงเรียน มีความเมตตาของผู้บริหารต่อผู้ร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์และความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

ก

3. ผู้บริหารและครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และวุฒิทางการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

4. ครูผู้สอนและผู้บริหารมีปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุดของแต่ละด้านคือ ไม่ได้ทำงานตามความสามารถ เงินเดือนน้อยไม่เหมาะสมกับงานและไม่พอใช้ มีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน ไม่มีเครือข่ายการจัดทำวิทยฐานะ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ผู้บริหารใจร้อนเอาแต่ใจ

5. ครูผู้สอนและผู้บริหารมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุดของแต่ละด้านคือ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ควรเพิ่มค่าตอบแทน ควรบรรจุลูกจ้างชั่วคราว ควรส่งครูไปอบรมสัมมนา ควรมีความสามัคคีกัน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัด

The Title : Motivation for Job Performance of Teachers and Administrators in
Mae Hong Son Educational Service Area 1

The Author : Mr. Arkhanac Timinkul

M.A. Degree Program : Educational Administration

Thesis Advisors : Assist. Prof. Dr. Siriwan Chaiyana Chairman
: Dr. Thepprawin Chanraeng Member

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the motivation for job performance of teachers and administrators of different sex, work experience, marital status and level of education, and to study the problems and suggestions about the motivation in job performance of the administrators and teachers in Mae Hong Son Educational Service Area 1. The sample was 399 administrators and teachers who were selected by multi-stage random sampling. Gathering of data was by questionnaire. Analyzing of data was by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA. The results of this research were as follows :-

1. Most of the administrators and teachers in Mae Hong Son Educational Service Area 1 were female, have work experience of 0-5 years, have a master's degree, and are married.
2. The main factors for motivation in job performance for the administrators and teachers were a choice of means for work, having an acceptable performance, having a chance to be the leader, being kind, having creative thinking and having a good community relationship.
3. The teachers of different sex, work experience, marital status and level of education differ by .05 about motivation for job performance.

4. The main problems in motivation for job performance were not having capability to work inadequate salary, jealousy at work, not having any network for academic standing working, a lack of unity, and a lack of kindness.

5. The main suggestions about motivation for job performance were assigning the job appropriate to capability, increasing the salaries, employing more regular staff, holding training and seminars, getting together, and assigning jobs appropriate to qualifications.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวันทนีย์ ชัยญาณะ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.เทพประวิณ จันทร์แรง กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายสมชัย ศรีลาชัย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 นายประเวช บุญทะวงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 และ นายบุญช่วย คันธิสาร ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านห้วยปูลิง อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่ได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูผู้สอนในพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือการตอบแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูล ตลอดจนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

อาคเนย์ ทิมินกุล