

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**.

วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิก คุณเมธิกุล ค.ค. (บริหารการศึกษา)

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม ค.ค. (บริหารการศึกษา)

กรรมการ

บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยกระตุ้นเชิงบวกที่มีความสำคัญต่อสมาชิกในสถานศึกษาซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 276 คน โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครื่องใช้และมอร์แกน วิธีการสุ่มใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.38 - 0.92 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถมีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผน การปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน รวมทั้งการจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพิ่มขึ้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, วิทยาลัยเทคนิค

Manussanunt Mesupthong. (2020). **Job Motivation for Professional Teachers under the Jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region**. Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

| | |
|---|----------|
| Assistant Professor Dr. Thanique Kunametheekoon | Chairman |
| Ph.D. (Educational Administration) | |
| Dr. Damrong Sriaram | Member |
| Ph.D. (Educational Administration) | |

Abstract

Job motivation as a positive reinforcement is essential to the staff of an organization. It helps the staff perform their jobs smoothly and achieve the expected goal. The purposes of this research were to study and compare job motivation for professional teachers under the Jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region classified by working experience and geographical location of Technical Colleges. The sample in this research was a group of 276 teachers under the jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region, resulting from Krejcie and Morgan's comparison table and proportional stratified random sampling method. The instrument for data collection was a five-rating scale constructed questionnaire about job motivation for professional teachers under the jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region with the discrimination power between 0.38 and 0.92, attached to its reliability of 0.98. The data were analyzed by using: percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The results showed that: 1) job motivation for professional teacher under the jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region overall reached the high level, 2) the comparison of job motivation for professional teacher under the jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region, when classified by working experience, overall had no statistically significant difference, and 3) the comparison of job motivation for professional teachers under the jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region, when classified by geographical location of Technical Colleges, overall was statistically significantly different at the .01 level. School significance level. School administrators can utilize this research as a guideline to stimulate

teachers' morale for job performance efficiently through allocating the right person for the right job, increasing teacher participation in planning, performing job honestly, establishing clear operational policy, as well as providing high welfare and facilities.

Keywords: Motivation, Job Performance, Technical College



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี