

รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

บทคัดย่อ  
ของ  
วาสนา ม่วงแนม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2560

วาสนา ม่วงนม. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ ลีขาบัณฑิต และอาจารย์ ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร.

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 2) สร้างรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 3) ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 341 คน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 10 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู โดยการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบสอบถามกับผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 56 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ขั้นตอนที่ 1 สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขั้นตอนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้คุณค่า ศรัทธา และจิตวิญญาณความเป็นครู 2) การมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3) การมอบหมายหรือการกระจายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากร 4) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงานในทุกระดับ 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเน้นคุณค่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน 7) การนิเทศบุคลากรอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ และต่อเนื่อง 8) การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ และ 9) การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน ขั้นตอนที่ 3 ผลจากการประเมินความคิดเห็นต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพไปใช้กับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

A MODEL OF TEACHER PERFORMANCE'S MOTIVATION ENHANCEMENT,  
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 11

AN ABSTRACT

BY

WATSANA MOUANGNAM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Doctor of Philosophy in Educational Administration Program  
at North Bangkok University  
January 2017

Watsana Mouangnam. (2017). A Model of Teacher Performance's Motivation Enhancement, the Secondary Educational Service Area Office 11. Bangkok: Graduate School, North Bangkok University. Advisors: Associate Professor Dr.Sowwanee Sikkhabandit and Dr.Peerapong Sithiamorn.

This research aims to: 1) study motivation enhancement on teaching practices of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 11; 2) create a model of motivation enhancement on efficient teaching practices of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 11; and 3) evaluate feasibility of the developed model of motivation. The research was conducted 3 steps by using a questionnaire with 341 teachers and interviewing 10 school administrators in step 1; group conversation with 15 experts in step 2 for developing a motivation enhancement model; and using a questionnaire with 56 school administrators for evaluating the developed model in the last step. The data were analyzed by percentage, mean, Standard Deviation, and content analysis.

The findings indicated that: 1) A status of the motivation enhancement on teaching practices of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 11 was at a "high" level. 2) The model of motivation enhancement on efficient teaching practices of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 11 comprises of 9 components: (1) value perception on teaching profession, (2) role and involvement of explicit operational goal determination, (3) significant job designation or distribution for personnel, (4) good relationship with all levels of colleagues, (5) work culture building with focus on teamwork value, (6) personnel promotion and development on class research, (7) continuous and systematical personnel supervision, (8) performance evaluation with faithfulness, justice, quality and transparency, and (9) motivation with developmental reward. 3) The overall results of suitability evaluation and practical feasibility on the developed model were at the highest level.

Keywords: Model, Motivation enhancement for teacher performance.