

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง รูปแบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
2. ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
3. ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินผลประสิทธิภาพของรูปแบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนใช้การบรรยาย และตารางประกอบคำบรรยาย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ผลการวิเคราะห์สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาสูงสุด

รายการ	ข้าราชการครู	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	125	37
1.2 หญิง	216	63
รวม	341	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	48	14
2.2 31-40 ปี	32	9
2.3 41-50 ปี	159	47
2.4 มากกว่า 50 ปี	102	30
รวม	341	100
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
3.1 ต่ำกว่า 1 ปี	18	5
3.2 1-5 ปี	63	18
3.3 6-10 ปี	140	42
3.4 11-15 ปี	65	19
3.5 15 ปี ขึ้นไป	55	16
รวม	341	100
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
4.1ปริญญาตรี	142	42
4.2ปริญญาโท	197	57
4.3ปริญญาเอก	2	1
4.4 อื่นๆ ไปรตระนุ	-	-
รวม	341	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 341 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 63 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 47 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 42 และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 57

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมและรายด้าน

สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11	ระดับการปฏิบัติ (n = 341)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการรับรู้	3.99	1.05	มาก	5
2. ด้านการตั้งเป้าหมาย	4.05	1.03	มาก	4
3. ด้านลักษณะงาน	4.14	1.04	มาก	1
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.82	1.06	มาก	8
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.10	1.04	มาก	2
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.83	1.02	มาก	7
7. ด้านการนิเทศงาน	3.99	1.02	มาก	5
8. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.09	0.99	มาก	3
9. ด้านการให้รางวัล	3.78	1.05	มาก	9
รวม	3.97	1.03	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.14$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.10$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการตั้งเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการรับรู้ และด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.83$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$) และด้านการให้รางวัล ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการรับรู้

ด้านการรับรู้	ระดับการปฏิบัติ (n = 341)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ส่งเสริมให้ครูรับรู้ในศักยภาพของความเป็นมนุษย์	3.97	1.09	มาก	6
2. ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของตน	3.99	1.01	มาก	4
3. เสริมสร้างให้ครูรับรู้ในความสามารถแห่งตน	3.98	1.00	มาก	5
4. เสริมสร้างให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง	4.03	1.05	มาก	2
5. เสริมสร้างให้ครูเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความรู้ความสามารถ เป็นต้น	3.95	1.14	มาก	7
6. เสริมสร้างให้ครูเข้าใจในพฤติกรรมกลุ่มหรือทีมในโรงเรียน	4.00	1.12	มาก	3
7. ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในการประกอบวิชาชีพครู	4.05	0.98	มาก	1
รวม	3.99	1.05	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการรับรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในการประกอบวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.05$) เสริมสร้างให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.03$) เสริมสร้างให้ครูเข้าใจในพฤติกรรมกลุ่มหรือทีมในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เสริมสร้างให้ครูเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการตั้งเป้าหมาย

ด้านการตั้งเป้าหมาย	ระดับการปฏิบัติ (n = 341)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของตนเอง	4.09	1.04	มาก	1
2. เสริมสร้างให้ครูมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.06	1.00	มาก	3
3. เสริมสร้างให้ครูยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน	4.03	1.19	มาก	5
4. เสริมสร้างให้ครูตั้งเป้าหมายที่มีความยากและท้าทายความสามารถ	4.08	1.11	มาก	2
5. เสริมสร้างให้ครูปฏิบัติตามในเป้าหมายของตนเอง	4.02	0.90	มาก	6
6. กระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของตนเอง	4.04	0.95	มาก	4
รวม	4.05	1.03	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการตั้งเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของตนเอง ($\bar{X} = 4.09$) เสริมสร้างให้ครูตั้งเป้าหมายที่มีความยากและท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.08$) เสริมสร้างให้ครูมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ เสริมสร้างให้ครูปฏิบัติตามในเป้าหมายของตนเอง ($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับการปฏิบัติ (n = 341)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่ครู	4.20	0.97	มาก	1
2. ชี้แจงให้เห็นความก้าวหน้าของงานที่ทำ	4.15	0.99	มาก	4
3. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู	4.18	1.08	มาก	2
4. กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานของครู	4.09	1.17	มาก	7
5. ลักษณะของงานมีความหลากหลายทักษะ	4.10	1.01	มาก	6
6. เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน	4.17	1.00	มาก	3
7. ให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน	4.11	1.06	มาก	5
รวม	4.14	1.04	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่ครู ($\bar{X} = 4.20$) มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ($\bar{X} = 4.18$) เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานของครู ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ (n = 341)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย	3.73	1.12	มาก	11
2. มีอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสุขา โต๊ะเก้าอี้ ครบเพียงพอ	3.77	1.09	มาก	7
3. มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	3.74	0.97	มาก	10
4. จัดระบบการจราจรภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	3.79	0.90	มาก	5
5. การจัดการด้านสาธารณูปโภค	3.75	1.11	มาก	9
6. การจัดการด้านอุปโภคและบริโภค	3.77	1.05	มาก	7
7. จัดและสนับสนุนเครื่องมือ สื่อการเรียนการสอนที่มี ความทันสมัย	3.72	1.03	มาก	12
8. จัดและตกแต่งภูมิทัศน์ให้สะอาดเรียบร้อยและ สวยงาม	3.81	1.05	มาก	4
9. กำหนดขอบเขตพื้นที่สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนอย่างเป็นสัดส่วนเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	3.79	1.14	มาก	5
10. การจัดระบบโครงสร้างของโรงเรียน	4.03	1.13	มาก	2
11. ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ของครูและบุคลากรใน โรงเรียน	4.04	1.07	มาก	1
12. สร้างระบบสื่อสารภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	4.00	1.10	มาก	3
รวม	3.82	1.06	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตาม

ลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.04$) การจัดระบบโครงสร้างของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.03$) สร้างระบบสื่อสารภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดและสนับสนุนเครื่องมือ สื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติ (n = 341)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ให้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและแนวปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม	4.08	1.05	มาก	5
2. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	4.15	1.11	มาก	1
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการยกย่องชื่นชมบุคคลอื่น	4.10	1.03	มาก	4
4. มีแผนปฏิบัติการการยกย่องชื่นชมที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	4.08	0.93	มาก	5
5. ดำเนินการและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการการยกย่องชื่นชมที่วางไว้	4.14	1.10	มาก	2
6. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดเป้าหมายเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน	4.11	1.06	มาก	3
7. ยกย่องบุคลากรที่สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.06	1.00	มาก	7
รวม	4.10	1.04	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) ดำเนินการ

และประเมินผลตามแผนปฏิบัติการการยกย่องชื่นชมที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.14$) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดเป้าหมายเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยกย่องบุคลากรที่สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ (n = 341)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของครู	3.82	1.04	มาก	5
2. การวางแผนพัฒนาครู	3.85	1.12	มาก	3
3. กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลาย	3.79	1.01	มาก	8
4. การกำกับติดตามการพัฒนาครู	3.80	1.00	มาก	6
5. การประเมินผลการพัฒนาครู	3.80	1.00	มาก	6
6. การรายงานผลการพัฒนาครู	3.87	0.98	มาก	2
7. ส่งเสริมการทำวิจัยของครู	3.88	0.91	มาก	1
8. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของครู	3.84	1.11	มาก	4
รวม	3.83	1.02	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมการทำวิจัยของครู ($\bar{X} = 3.88$) การรายงานผลการพัฒนาครู ($\bar{X} = 3.87$) การวางแผนพัฒนาครู ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลาย ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการนิเทศงาน

ด้านการนิเทศงาน	ระดับการปฏิบัติ (n = 341)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. วิเคราะห์และจัดทำแผนการนิเทศงานภายใน	3.96	1.05	มาก	8
2. ฝึกอบรมพัฒนาผู้ให้การนิเทศงาน	4.00	1.05	มาก	4
3. นิเทศงานตามแผนที่วางไว้	4.03	1.02	มาก	3
4. ใช้เทคนิคการนิเทศงานที่หลากหลาย	3.98	1.00	มาก	6
5. ขอบข่ายการนิเทศงานครอบคลุมงานของคุณ	4.00	1.12	มาก	4
6. ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ	3.98	1.06	มาก	6
7. มีเครื่องมือในการนิเทศ	4.05	0.98	มาก	2
8. กำกับติดตามการนิเทศงานของคุณ	3.95	0.93	มาก	9
9. มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.97	มาก	1
10. ประเมินผลและรายงานผลการนิเทศงานของคุณ	3.94	1.11	มาก	10
รวม	3.99	1.02	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการนิเทศงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.06$) มีเครื่องมือในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.05$) นิเทศงานตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินผลและรายงานผลการนิเทศงานของคุณ ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ (n = 341)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การจัดทำแผนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	4.13	0.97	มาก	2
2. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแก่ผู้ประเมิน	4.12	0.99	มาก	3
3. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแก่ครู	4.03	1.05	มาก	8
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและให้ความดีความชอบอย่างแท้จริง	4.08	0.92	มาก	5
5. สร้างเกณฑ์และมาตรฐานครอบคลุมภาระงาน	4.10	1.11	มาก	4
6. สร้างเกณฑ์และมาตรฐานได้รับการยอมรับจากครู	4.08	1.02	มาก	5
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม	4.14	0.94	มาก	1
8. นำข้อมูลย้อนกลับและผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ	4.05	0.98	มาก	7
รวม	4.09	0.99	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม ($\bar{X} = 4.14$) การจัดทำแผนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.13$) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแก่ผู้ประเมิน ($\bar{X} = 4.12$)

ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแก่ครู ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และอันดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการให้รางวัล

ด้านการให้รางวัล	ระดับการปฏิบัติ (n = 341)			
	\bar{X}	S.D.	แผลผล	อันดับ
1. กำหนดนโยบายในการให้รางวัลชัดเจน	3.76	1.09	มาก	5
2. รางวัลมีคุณค่าเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	3.78	1.17	มาก	3
3. กฎเกณฑ์การให้รางวัลมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	3.77	1.02	มาก	4
4. จัดหาสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินหรือโบนัส	3.80	1.01	มาก	2
5. จัดหาสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (หมายถึง โบนัส ประกาศ ถ้วยรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง ป้ายประกาศเกียรติคุณ การยกย่องในสิ่งพิมพ์หรือวารสาร เป็นต้น)	3.82	1.00	มาก	1
รวม	3.78	1.05	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดหาสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (หมายถึง โบนัส ประกาศ ถ้วยรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง ป้ายประกาศเกียรติคุณ การยกย่องในสิ่งพิมพ์หรือวารสาร เป็นต้น) ($\bar{X} = 3.82$) จัดหาสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินหรือโบนัส ($\bar{X} = 3.80$) รางวัลมีคุณค่าเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำหนดนโยบายในการให้รางวัลชัดเจน ($\bar{X} = 3.76$)

ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานทางวิชาการ ผลงานด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ตาราง 13 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการรับรู้

รายการ	ความคิดเห็น
ด้านการรับรู้	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันโดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้เพื่อนครูเห็นว่าอาชีพครูเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นงานที่สร้างคนให้กับสังคม - ครูต้องรับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ที่ตักเตือน พร่ำสอน และชี้แนะสิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่าแก่ศิษย์ ด้วยความรักและความผูกพัน เพื่อหวังให้ศิษย์เป็นคนดี เป็นคนมีคุณภาพของสังคม มีความรู้ทั้งในด้านวิชาการ ประสบการณ์ และวิชาชีพต่างๆ ครูจึงได้ชื่อว่าเป็นพ่อพิมพ์ แม่พิมพ์ของชาติ จึงนับได้ว่าครูเป็นผู้เสียสละที่แท้จริง - ผู้บริหารได้ดำเนินส่งเสริม และให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของคนเป็นครูว่าคุณภาพการสอนของครูนั้นมาจากภายในจิตใจของครู ดังนั้น การรู้จักตนเองของครูจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับทุกคนที่ปรารถนาที่จะเป็นครูที่ดี - จะต้องมีการส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักรู้ความเป็นครู ด้วยการปฏิบัติตนอยู่บนวิถีแห่งความเป็นครู มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อเด็ก และการปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรักและความเมตตา - ครูควรที่จะได้รับการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่ครูเรียนเมื่อครั้งอยู่ในมหาวิทยาลัยหลายต่อหลายปีก่อนนั้น มันได้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปแล้ว - ตัวครูต้องรับรู้ว่าเป็นบุคลากรหลักและสำคัญยิ่งของโรงเรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา เพราะความก้าวหน้าของครูมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าของนักเรียน - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่าตัวครูต้องมีความเอื้ออาทรต่อเด็กนอกเหนือจากการเรียนการสอน เช่น ครูรับรู้ว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้ความช่วยเหลือนักเรียนและครอบครัวนักเรียนในเรื่องส่วนตัว การเข้าใจและให้กำลังใจเด็กที่เกิดการท้อแท้ และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับทั้งเด็กและผู้ปกครอง ประเด็นเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความต้องการและความมุ่งมั่นที่จะเป็นครูที่ดีของบุคคลที่มีภูมิลำเนาทางการศึกษานอกเหนือวิชาชีพครู

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น
	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่าหากครูไม่ได้พัฒนาอย่างจริงจังแล้ว การเรียนรู้ก็จะไม่เกิดขึ้นและครูก็จะสอนอย่างไม่มีประสิทธิภาพไม่สามารถจัดกิจกรรมที่จะสร้างเสริมพัฒนาการเด็กในทุกๆ ด้านได้ - สรุปล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการส่งเสริมให้ครูรับรู้ในคุณค่าความเป็นครู เพราะเมื่อครูมีการรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าในตนเองจะมีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ตาราง 14 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการตั้งเป้าหมาย

รายการ	ความคิดเห็น
ด้านการตั้งเป้าหมาย	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันโดยมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่ากรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานก่อนเสมอ - ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางที่องค์กรจะมุ่งไปอย่างชัดเจน - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่าเป้าหมายในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจ มีความขยันขันแข็ง ตั้งใจ พยายามที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะทำอะไรสักอย่างก็ต้องตั้งเป้าหมายในการทำสิ่งนั้นๆ ไว้ล่วงหน้าก่อน เพราะการมีเป้าหมายจะเป็นเสมือนแสงสว่างหรือเข็มทิศ ช่วยนำทางจนถึงความสำเร็จ - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่าเป้าหมายต้องเป็นจริงได้ แต่ไม่ง่ายจนเกินไป เป้าหมายที่ดีต้องมีความท้าทาย เพื่อนำไปสู่การคิดค้น ริเริ่ม วิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ - ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแน่ใจว่าครูจะต้องได้รับทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ - การตั้งเป้าหมายต้องมีกรอบของระยะเวลาที่ชัดเจน แน่นนอน กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะเป็นรายวัน สัปดาห์ เดือน ไตรมาส ครึ่งปี หรือ 1 ปี ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ยาวนานเกินกว่า 1 ปี

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น
	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเป้าหมายต้องระบุถึงสิ่งที่จะกระทำ และนำไปสู่การกำหนดกิจกรรมในสถานศึกษารองรับได้ชัดเจน - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่า การตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ควรจะมีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะๆ เช่น ทุก 6 เดือน หรือทุก 1 ปี เพราะเป้าหมายคือจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์และสิ่งที่เราจะต้องทำ - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่า การกำหนดเป้าหมายจะต้องมีความท้าทาย ไม่ใช่ง่ายหรือยากจนเกินไป เพราะเป้าหมายที่ท้าทาย นอกจากจะมีความหมายต่อพฤติกรรม การดำเนินชีวิตแล้ว ยังเป็นบ่อเกิดแห่งความภูมิใจในอนาคตด้วย - สรุป ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน ทั้งนี้การให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งจะมีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ตาราง 15 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านลักษณะงาน

รายการ	ความคิดเห็น
ด้านลักษณะงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่า การมอบอำนาจจะช่วยให้การทำงานรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ - การกระจายอำนาจมอบหมายหน้าที่ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้กระบวนการทำงานภายในองค์กรคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น อีกทั้งยังเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้คุ้มค่าสูงสุด - ในการบริหารงานจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการมอบหมายงานอันเป็นภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน - การมอบหมายงานจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารเร่งพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหนือกว่าบุคลากร และเป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของผู้รับมอบหมายงาน - เมื่อมีการมอบหมายงานให้บุคลากรแล้ว ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากบุคลากรเพื่อนำมาคิดและแก้ไขปัญหาร่วมกันด้วย

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น
	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารควรหาโอกาสลงไปติดตามตรวจสอบการทำงานที่ตนเองมอบหมายไปอย่างใกล้ชิดตามแผนที่วางไว้ เพราะระหว่างการทำงานอาจมีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งไม่ควรปล่อยปัญหาทิ้งไว้แล้วค่อยมาตามแก้ภายหลัง แต่ควรมีการติดตามตรวจสอบดูแลเพื่อจะสามารถแก้ไขให้คำแนะนำให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือแก้ปัญหาที่บุคลากรพบเสมอๆ - การมอบหมายงานเป็นกระจายอำนาจอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความคิดใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยพัฒนากำลังใจ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี - การมอบงานที่ทำทลายความสามารถ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่บุคลากรแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน ฉะนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในด้านที่ถนัด จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่ากรมอบหมายงาน เป็นการมอบอำนาจอย่างหนึ่ง และจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่มีความสำคัญ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความคิดริเริ่มความสามารถในตำแหน่งทางการบริหารให้มีคุณภาพ อีกทั้งได้เรียนรู้วิธีการตัดสินใจวิธีการจัดการ ทั้งนี้จะทำให้สามารถมองเห็นแนวของความเป็นนักบริหารในอนาคต เพื่อเลื่อนตำแหน่งสู่ระดับสูงได้อีกด้วย - สรุป การมอบหมายงานเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้คุ้มค่า อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากร ซึ่งจะมีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ตาราง 16 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายการ	ความคิดเห็น
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่ากรสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่น การพูดคุย ประสานงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมีผลมาจากความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้บุคลากรทำความรู้จักกัน - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่ากรสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นสร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดีต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กร และชี้ให้เห็นว่าหากสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นกับองค์กรแล้วจะมีผลดีต่อการปฏิบัติงาน - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่ากรสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นการสร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปันไม่ใช่เพียงการให้ของขวัญต่อกัน แต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่ากรสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำ เพื่อพร้อมที่จะทำงานในส่วนของตนได้อย่างราบรื่นและส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่ากรสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บุคลากรต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตน คือ การมีกิริยามารยาทสุภาพ สงบเสงี่ยม ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่ควรถือว่าการถ่อมตน หรือการยอมให้คนอื่นเป็นการเสียศักดิ์ศรี แต่คิดว่าจะนำมาซึ่งความรักใคร่ เพราะไม่มีใครชอบคนที่ยกตนข่มท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อาวุโสกว่า หรือผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นการทำตัวอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้อาวุโสและผู้บริหารจะเอ็นดูพร้อมจะให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและสอนงานให้ ถ้าสามารถทำตัวเป็นที่รักใคร่เอ็นดูของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้ ก็ถือว่าสร้างความสำเร็จในการทำงานได้เกินครึ่ง ในขณะที่เดียวกันในฐานะผู้บริหารการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรก็ไม่ควรใช้พระเดช คือ การใช้อำนาจหรือสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นบ้าง และต้องสอนงานรวมทั้งแนะนำเมื่อบุคลากรไม่เข้าใจหรือมีข้อผิดพลาดในการทำงาน

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น
	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรต้องมีเพื่อน ความเป็นเพื่อน และมีน้ำใจช่วยเหลือ บุคลากรควรทำตัวให้สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความเป็นกันเองวางตัวธรรมดา ไม่ควรถือตัวหรือหยิ่งจองหอง ไม่ว่าจะฐานะทางเศรษฐกิจ หรือฐานะทางสังคมของเราจะสูงกว่าเพื่อนร่วมงานก็ตาม แต่เมื่อทำงานร่วมกันก็ต้องถือว่ามีสถานะเท่ากัน รวมทั้งเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มกำลังทั้งกายและใจ กำลังความคิดในลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจโอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงาน คนที่มีความเป็นเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และถ้าเป็นผู้บริหารการสร้างความรู้สึกให้บุคลากรเกรงกลัวเพียงอย่างเดียวจะไม่เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บุคลากรจะเครียดและไม่กล้าแสดงความคิดเห็น แต่ควรจะสร้างบรรยากาศให้พอเหมาะพอดีระหว่างความเคารพยำเกรง กับการกล้าแสดงออก กล้าโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็น - การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นการสร้างความแข็งแกร่งในองค์กร ให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่างๆ ได้ และจะดียิ่งขึ้นหากได้รู้และเข้าใจในแนวทางการทำงานในส่วนต่างๆ รัฐบาลและอุปสรรคที่มีร่วมกัน - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นการสร้างผู้นำที่เข้มแข็งและผู้นำมีส่วนผลักดันด้านความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะผู้บริหารเองเท่านั้น แต่เป็นผู้นำตามธรรมชาติในการสร้างความคิดเชิงบวก ทำหน้าที่สานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และคอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดีขึ้น - การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยตนเอง ทำให้บุคลากรเชื่อมั่น ไว้ใจ ความเชื่อใจระหว่างกันช่วยให้การร่วมมือประสบความสำเร็จ - การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีส่วนช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เมื่อแต่ละส่วนงานต่างเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เห็นความสำคัญในหน้าที่ที่ทำว่ามีความสำคัญอย่างไร ย่อมทำให้ความร่วมมือในการทำงานประสบความสำเร็จ - สรุป การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี หรือพูดอีกนัยการทำตัวให้เป็นที่ยอมรับนับถือเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน จะนำมาซึ่งความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี และจะนำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จในการทำงานในที่สุด การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจะมีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ตาราง 17 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

รายการ	ความคิดเห็น
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่ปฏิบัติความเคยชิน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม ภาษา วัตถุ ฯลฯ ทำให้คนอยู่ร่วมกันเป็นสังคมอย่างมีระเบียบ องค์กรมีบุคลากรที่มีความต่างด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึก ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้องค์กร ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรนั้นเปรียบเสมือนเป็นการฝังรากปะปนอยู่ด้วย ถ้าสร้างวัฒนธรรมในทางที่ดีจะทำให้องค์กรนั้นมีรากที่มั่นคง แต่ถ้าบุคลากรในองค์กรสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ดีจะทำให้การฝังรากลึกลงไปในด้านไม่ดี ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำในทุกระดับขององค์กรจะต้องส่งเสริม รณรงค์ และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีจิตสำนึกในการร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างแท้จริง - ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการการถือเป็นอีกตัวช่วยหนึ่งในการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ว่าอาจไม่ใช่แค่ตัวบุคลากรแต่รวมถึงคนในครอบครัวของบุคลากรแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย และกิจกรรมนันทนาการได้รับการยอมรับว่ามีส่วนช่วยในการสร้างการทำงานเป็นทีม และเป็นฝึกร่วมเพียงในการทำงานเป็นทีม - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเป็นแบบทางการชัดเจนในเรื่องบทบาทหน้าที่ สายงานและระเบียบปฏิบัติต่างๆ โดยเฉพาะในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีสถานภาพเป็นทั้งผู้นำและสมาชิก ทำหน้าที่หมุนเวียนกันไป ดังนั้น ครูจะต้องเข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น
	<p>- การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ทำ บุคลากรที่จะมีแรงจูงใจและมีพลังในการสร้างผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นั้นก็คือ บุคลากรที่มีความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำนั้นเป็นความรับผิดชอบของเรา เราเป็นเจ้าของงานนั้นเอง และจะต้องทำงานนั้นให้สำเร็จให้ได้ เพราะมันคืองานของเรา ความรู้สึกเป็นเจ้าของเกิดขึ้นได้จากกรณีที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานด้วยตนเอง และให้อิสระในการดำเนินการและตัดสินใจ เมื่อบุคลากรรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ทำอยู่นั้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นก็คือ เขาจะทำงานด้วยความใส่ใจ และอยากให้งานที่ตนเองทำนั้นดีขึ้นเรื่อยๆ มักจะคิดอะไรใหม่ๆ และพัฒนาแนวทางในการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ</p> <p>- ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้คนในองค์กรมีและเข้าใจ กฎ กติกา ในการอยู่ร่วมกัน ทำให้คนในองค์กรมีความเชื่อและมีพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>- ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าทีมงานที่ดีต้องให้อภัยกันหากมีความผิดพลาดในการทำงานและพร้อมที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ และถือว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีอย่างหนึ่ง</p> <p>- สรุป การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเน้นคุณค่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะมีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น</p>

ตาราง 18 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการพัฒนาบุคลากร

รายการ	ความคิดเห็น
ด้านการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเห็นว่าการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนก็เพราะครูผู้สอนมีความสำคัญจึงต้องได้รับความเอาใจใส่ด้วยการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพสูงสุด และการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอนในโรงเรียน - การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอนนั่นเอง - ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนอย่างเป็นขั้นตอน สามารถสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ - การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในชั้นเรียน ช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองใหม่ ช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น - การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเข้าใจสถานการณ์ ปรากฏการณ์ และพฤติกรรมด้านต่างๆ ของผู้เรียน ช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครูให้เป็นครูมืออาชีพ ช่วยให้ครูวินิจฉัยและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม - แม้ครูส่วนใหญ่ไม่ได้นำเอาวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องที่ทำยากและครูเองต่างก็มีความรู้เรื่องของการวิจัยแต่ไม่รู้จะเริ่มตรงไหน ต้องทำอย่างไรบ้างจึงจะนำการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ได้อย่างไร การพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเข้าไปรับการฝึกอบรมจะช่วยแก้ไขปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นได้เป็นอย่างดี

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น
	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านการวิจัยอาจยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ ครูผู้สอนนำเอาผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการศึกษาน้อย อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานวิจัย ดังนั้น การพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ และสนใจที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องสำคัญ - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน จะช่วยให้ครูได้มีโอกาสในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนางานด้านการศึกษาให้ครอบคลุมเป้าหมายในการให้บริการในด้านโอกาสทางการศึกษา คุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหาร - ทั่วโลกได้พยายามให้ครูเป็นนักวิจัยและปรับบทบาทการวิจัยให้เข้ากับการเรียนการสอนได้อย่างอัตโนมัติ ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อหาความรู้ใหม่ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู จึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการแก้ปัญหา และ/หรือพัฒนางานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าครูที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนจะสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดผล ช่วยให้ครูมีกำลังใจ และมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานสอนให้ดียิ่งขึ้น - สรุป การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนมีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตาราง 19 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการนิเทศงาน

รายการ	ความคิดเห็น
ด้านการนิเทศงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการนิเทศภายในเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ควบคู่กับการบริหาร การศึกษา เพื่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ดำเนินการอย่างราบรื่น เรียบร้อย และมีผลสัมฤทธิ์สูง - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการนิเทศภายในเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนโดยปฏิบัติการผ่านครูเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพสูงขึ้น เกิดการพัฒนางานให้ ได้ผลดี และเป็นการพัฒนากระบวนการทำงาน มีการประสานสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งให้ได้มากที่สุด อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการนิเทศภายในเป็นการช่วยเหลือครูในการเตรียม การสอนเพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ท้นต่อความ เปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์วิจัย และเป็น การรักษามาตรฐานการศึกษาเพราะช่วยให้ครูมีความคิดที่กว้างไกล ก้าวหน้า ท้นต่อ การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการใหม่ๆ - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในหลักการ แนวความคิด วิธีการ และบทบาทในการนิเทศของตนให้ชัดเจน ว่าขอบเขตของบทบาทที่พอเหมาะ พอดีในการนิเทศภายในได้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนควรจะอยู่ในเรื่องใด แะไหนจึงจะ เหมาะสม - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าศึกษานิเทศก์จึงต้องช่วยเหลือครูผู้สอนในการเตรียม การสอนเพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ โดยการพัฒนาครู ให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จำเป็นจำเป็นต่อการรักษามาตรฐาน การศึกษา เพราะช่วยให้ครูมีความคิดที่กว้างไกล ก้าวหน้า ท้นต่อความเปลี่ยนแปลง ทางวิทยาการใหม่ๆ - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและจัดให้มีการ นิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ ถูกต้อง ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างสมบูรณ์ - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูในโรงเรียนในการที่จะแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการ ทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น
	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการนิเทศภายในนับว่าเป็นความร่วมมือร่วมใจ ร่วมแรงของบุคลากรทุกภาคส่วนที่จะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น เป็นการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงศักยภาพของตนเองในการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่คุณภาพที่สูงขึ้นของผู้เรียน - ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการนิเทศภายในอย่างเป็นทางการเป็นระบบจะมีส่วนช่วยให้ครูผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น - สรุปร การนิเทศภายในอย่างเป็นทางการเป็นระบบจึงมีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตาราง 20 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ความคิดเห็น
ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารจะมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในสถานศึกษา รวมทั้งการติดตามผล การตรวจสอบ และการประเมินผล - มีข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร และเวียนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนลงนามรับทราบเป็นครั้งคราว - ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบและเข้าใจลักษณะของพฤติกรรมที่ยอมรับและไม่ยอมรับ และบทลงโทษตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณ และแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง - ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ และการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม - ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ - ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้และไม่สร้างความกดดันให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น
	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนต้องการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ และรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ - สรุป ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นตรงกันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ จะมีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตาราง 21 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการให้รางวัล

รายการ	ความคิดเห็น
ด้านการให้รางวัล	<ul style="list-style-type: none"> - การให้โบนัส เป็นการให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินแต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักในการรักษาคนให้อยู่กับองค์กร - การมอบสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การได้รับงานที่มีคุณค่า การมอบอำนาจหน้าที่ การให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับความยุติธรรม และการได้รับการยกย่องให้เป็นคนที่มีเกียรติ ฯลฯ มีส่วนช่วยให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น - เงินหรือแรงจูงใจภายนอกที่ผู้บริหารส่วนใหญ่นิยมใช้อาจกลายเป็นปัจจัยบั่นทอนความรักและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อเงินทำให้คนรู้สึกตัวเองถูกตัดสินบนหรือถูกควบคุม - การมอบตำแหน่งหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งบุคคลอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับความมอบหมายอย่างเต็มที่ - การได้รับตำแหน่งสำคัญ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคงและตนเป็นคนมีเกียรติและภูมิใจที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นคนเก่งจึงมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และจะทุ่มเทและมีความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ - การที่บุคลากรได้รับการชื่นชม ยกย่อง จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีแรงจูงใจในการ

ตาราง 21 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น
	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอจะส่งผลต่อการจูงใจและรักษาคนเก่งไว้ในองค์กร - การมอบสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นปัจจัยที่จูงใจและรักษาคนให้อยู่กับองค์กร - สรุป ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นตรงกันว่าการสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงินจะมีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1 โดยการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ มาสร้างรูปแบบ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทุกข้อ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ของแต่ละด้าน จำนวน 9 ด้าน หลังจากนั้นนำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์

2. พบประเด็นที่น่าสนใจ 9 กระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจ ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ - คุณค่าในการประกอบวิชาชีพครู 2) ด้านการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของตนเอง 3) ด้านลักษณะงาน - การมอบหมายงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน - การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร - การทำงานเป็นทีม 6) ด้านการพัฒนาบุคลากร - การทำวิจัย 7) ด้านการนิเทศงาน - ความต่อเนื่องของการนิเทศ 8) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลที่มีความยุติธรรม และ 9) ด้านการให้รางวัล - จัดหาสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปยกกร่างรูปแบบ

3. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน โดยการเลือกแบบ

เจาะจง (Purposive sampling) 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานเสริมสร้างแรงจูงใจ จำนวน 5 คน

คณะผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นสรุปผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังนี้

ตาราง 22 สรุปผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ประเด็นหลักของการสนทนากลุ่ม (Focus Group)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ประเด็นที่ 1 การยกย่องกระบวนกรเสริมสร้างแรงจูงใจของรูปแบบประกอบด้วย 9 ข้อ ดังนี้	ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่า - ควรปรับแก้คำว่ากระบวนกรเสริมสร้างแรงจูงใจ 9 ข้อ แก้ไขเป็น “...องค์ประกอบ 9 ข้อ...”
1. ด้านการรับรู้ - คุณค่าในการประกอบวิชาชีพครู	1. ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่าด้านการรับรู้ ให้ปรับปรุงข้อความใหม่เป็น “...การรับรู้คุณค่า ศรัทธา และจิตวิญญาณความเป็นครู...”
2. ด้านการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของตนเอง	2. ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่าด้านการตั้งเป้าหมาย ให้ปรับปรุงข้อความใหม่เป็น “...การมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน...”
3. ด้านลักษณะงาน - การมอบหมายงาน	3. ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่าด้านลักษณะงาน ให้ปรับปรุงข้อความใหม่เป็น “...การมอบหมายหรือการกระจายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากร...”
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน - การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	4. ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ปรับปรุงข้อความใหม่เป็น “...การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงานในทุกกระดับ...”
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร - การทำงานเป็นทีม	5. ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่าด้านวัฒนธรรมองค์กร ให้ปรับปรุงข้อความใหม่เป็น “...การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเน้นคุณค่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม...”

ตาราง 22 (ต่อ)

ประเด็นหลักของการสนทนากลุ่ม (Focus Group)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร - การทำวิจัย	6. ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่าด้านการพัฒนาบุคลากร ให้ปรับปรุงข้อความใหม่เป็น “...การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน...”
7. ด้านการนิเทศงาน-ความต่อเนื่องของการนิเทศ	7. ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่าด้านการนิเทศงาน ให้ปรับปรุงข้อความใหม่เป็น “...การนิเทศบุคลากรอย่างมีขั้นตอน เป็นระบบ และต่อเนื่อง...”
8. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน-การประเมินผลที่มีความยุติธรรม	8. ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ปรับปรุงข้อความใหม่เป็น “...การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้...”
9. ด้านการให้รางวัล-จัดหาสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน	9. ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่าด้านการให้รางวัล ให้ปรับปรุงข้อความใหม่เป็น “...การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน...”

ประเด็นที่ 2 การพิจารณาความ**เหมาะสมของรูปแบบ**

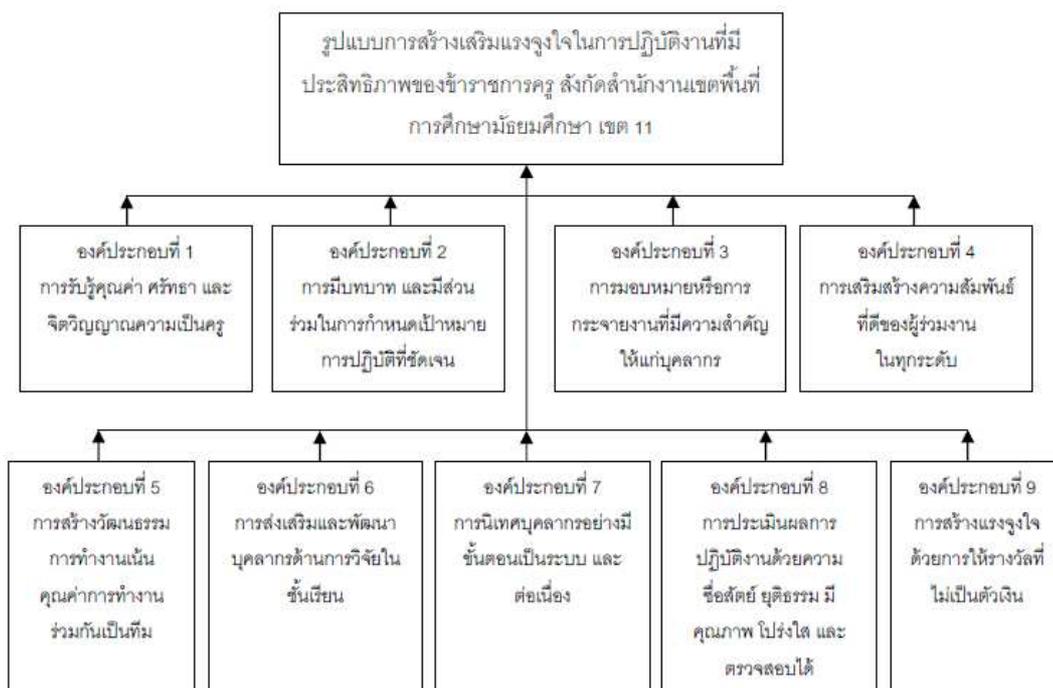
1. องค์กรประกอบที่ 1 การรับรู้คุณค่า ศรัทธา และจิตวิญญาณความเป็นครู	- ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากพิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีเหมาะสมให้คงไว้
2. องค์กรประกอบที่ 2 การมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	- ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากพิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีเหมาะสมให้คงไว้
3. องค์กรประกอบที่ 3 การมอบหมายหรือการกระจายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากร	- ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากพิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีเหมาะสมให้คงไว้
4. องค์กรประกอบที่ 4 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงานในทุกระดับ	- ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากพิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีเหมาะสมให้คงไว้
5. องค์กรประกอบที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเน้นคุณค่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม	- ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากพิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีเหมาะสมให้คงไว้

ตาราง 22 (ต่อ)

ประเด็นหลักของการสนทนากลุ่ม (Focus Group)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
6. องค์ประกอบที่ 6 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน	- ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากพิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีควมเหมาะสมให้คงไว้
7. องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศบุคลากรอย่างมีขั้นตอน เป็นระบบ และต่อเนื่อง	- ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากพิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีควมเหมาะสมให้คงไว้
8. องค์ประกอบที่ 8 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	- ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากพิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีควมเหมาะสมให้คงไว้
9. องค์ประกอบที่ 9 การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน	- ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากพิจารณาแล้วมีความเห็นว่ามีควมเหมาะสมให้คงไว้

สรุป องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การรับรู้คุณค่า ศรัทธา และจิตวิญญาณความเป็นครู
- 2) การมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 3) การมอบหมายหรือการกระจายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากร
- 4) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงานในทุกกระดับ
- 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเน้นคุณค่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 6) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน
- 7) การนิเทศบุคลากรอย่างมีขั้นตอน เป็นระบบ และต่อเนื่อง
- 8) การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ และ
- 9) การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน



ภาพประกอบ 8 รูปแบบการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบกับผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

นำร่างรูปแบบที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากขั้นตอนที่ 2 ไปประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 56 คน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

รายการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ (n = 56 คน)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านความเหมาะสม				
1. องค์ประกอบรูปแบบมีความชัดเจน เหมาะสม และนำไปปฏิบัติได้	4.66	1.15	มากที่สุด	2
2. รูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา	4.65	1.11	มากที่สุด	3
3. รูปแบบได้ระบุองค์ประกอบการพัฒนาของรูปแบบได้ชัดเจน	4.63	1.02	มากที่สุด	4
4. รูปแบบนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา	4.69	1.04	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	4.65	1.08	มากที่สุด	
ด้านความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ				
5. มีความเป็นไปได้ที่สถานศึกษาจะนำรูปแบบนี้ไปใช้	4.56	0.97	มากที่สุด	6
6. รูปแบบนี้เป็นที่ยอมรับได้	4.58	1.10	มากที่สุด	5
7. รูปแบบนี้นำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.54	1.11	มากที่สุด	7
เฉลี่ย	4.56	1.06	มากที่สุด	
ผลรวมเฉลี่ย	4.60	1.07	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.65$) และด้านความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.60$)