

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแบบประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยผู้ใช้)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย

1.1 เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

1.2 เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

1.3 เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) จำนวน 9 ด้าน รวมจำนวน 70 ข้อ

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

4. การร่วมตอบแบบสอบถามหรือไม่ จะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน หรือสวัสดิการที่พึงได้รับจากหน่วยงานหรือโรงเรียน ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ เป็นรายบุคคล การรายงานผลการวิจัยจะแสดงเป็นข้อมูลส่วนรวมเท่านั้น

ในฐานะที่ท่านเป็นหนึ่งในบุคลากรของหน่วยงาน ข้อมูลจากท่านจึงมีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง ทางผู้วิจัย ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านเสียสละเวลาให้ข้อมูล หากท่านมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อผู้วิจัยโดยตรงที่หมายเลขโทรศัพท์..... E-mail:.....
โปรดส่งแบบสอบถามคืนที่..... ภายในวันที่.....

ด้วยความเคารพอย่างสูง

วาสนา ม่วงแนม ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ
 - () ต่ำกว่า 30 ปี
 - () 31-40 ปี
 - () 41-50 ปี
 - () มากกว่า 50 ปี
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - () ต่ำกว่า 1 ปี
 - () 1-5 ปี
 - () 6-10 ปี
 - () 11-15 ปี
 - () 15 ปี ขึ้นไป
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - ()ปริญญาตรี
 - ()ปริญญาโท
 - ()ปริญญาเอก
 - () อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

คำชี้แจง โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูในหน่วยงานของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่าน/หน่วยงานของท่านปฏิบัติ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| 1. ด้านการรับรู้ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านการตั้งเป้าหมาย | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านลักษณะงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 12 ข้อ |
| 5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร | จำนวน 7 ข้อ |
| 6. ด้านการพัฒนาบุคลากร | จำนวน 8 ข้อ |
| 7. ด้านการนิเทศงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 8. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| 9. ด้านการให้รางวัล | จำนวน 5 ข้อ |
| รวม | จำนวน 70 ข้อ |

ข้อความ	สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการรับรู้					
1. ส่งเสริมให้ครูรับรู้ในศักยภาพของความเป็นมนุษย์					
2. ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของตน					
3. เสริมสร้างให้ครูรับรู้ในความสามารถแห่งตน					
4. เสริมสร้างให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง					
5. เสริมสร้างให้ครูเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นต้น					
6. เสริมสร้างให้ครูเข้าใจในพฤติกรรมกลุ่มหรือทีมในโรงเรียน					
7. ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในการประกอบวิชาชีพครู					

ข้อความ	สภาพการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการตั้งเป้าหมายเป็น					
1. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของตนเอง					
2. เสริมสร้างให้ครูมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน					
3. เสริมสร้างให้ครูยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน					
4. เสริมสร้างให้ครูตั้งเป้าหมายที่มีความยากและท้าทายความสามารถ					
5. เสริมสร้างให้ครูปฏิบัติตามในเป้าหมายของตนเอง					
6. กระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของตนเอง					
ด้านลักษณะงาน					
1. มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่ครู					
2. ชี้แจงให้เห็นความก้าวหน้าของงานที่ทำ					
3. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู					
4. กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานของครู					
5. ลักษณะของงานมีความหลากหลายทักษะ					
6. เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน					
7. ให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย					
2. มีอาคารเรียน อาคารประกอบห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสุขา ใต้ะ เก้าอี้ ครบเพียงพอ					
3. มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
4. จัดระบบการจรรยาบรรณในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
5. การจัดการด้านสาธารณูปโภค					
6. การจัดการด้านอุปโภคและบริโภค					

ข้อความ	สภาพการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	7. จัดและสนับสนุนเครื่องมือ สื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย				
8. จัดและตกแต่งภูมิทัศน์ให้สะอาด เรียบร้อย และสวยงาม					
9. กำหนดขอบเขตพื้นที่สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
10. การจัดระบบโครงสร้างของโรงเรียน					
11. ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
12. สร้างระบบสื่อสารภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร					
1. ให้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและแนวปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม					
2. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน					
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการยกย่อง ชื่นชมบุคคลอื่น					
4. มีแผนปฏิบัติการ การยกย่องชื่นชมที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้					
5. ดำเนินการและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ การยกย่องชื่นชมที่วางไว้					
6. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดเป้าหมายเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน					
7. ยกย่องบุคลากรที่สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
ด้านการพัฒนาครู					
1. ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของครู					
2. การวางแผนพัฒนาครู					
3. กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลาย					
4. การกำกับติดตามการพัฒนาครู					
5. การประเมินผลการพัฒนาครู					

ข้อความ	สภาพการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6. การรายงานผลการพัฒนาครู					
7. ส่งเสริมการทำวิจัยของครู					
8. ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของครู					
ด้านการนิเทศงาน					
1. วิเคราะห์และจัดทำแผนการนิเทศงานภายใน					
2. ฝึกอบรมพัฒนาผู้ให้การนิเทศงาน					
3. นิเทศงานตามแผนที่วางไว้					
4. ใช้เทคนิคการนิเทศงานที่หลากหลาย					
5. ขอบข่ายการนิเทศงานครอบคลุมงานของครู					
6. ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ					
7. มีเครื่องมือในการนิเทศ					
8. กำกับติดตามการนิเทศงานของครู					
9. มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง					
10. ประเมินผลและรายงานผลการนิเทศงานของครู					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. การจัดทำแผนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู					
2. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนหรือระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูแก่ผู้ประเมิน					
3. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนหรือระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูแก่ครู					
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูยึดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและให้ความดีความชอบ อย่างแท้จริง					
5. สร้างเกณฑ์และมาตรฐานครอบคลุมภาระงาน					
6. สร้างเกณฑ์และมาตรฐานได้รับการยอมรับจากครู					

ข้อความ	สภาพการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม					
8. นำข้อมูลย้อนกลับและผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ					
ด้านการให้รางวัล					
1. กำหนดนโยบายในการให้รางวัลชัดเจน					
2. รางวัลมีคุณค่าเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
3. กฎเกณฑ์การให้รางวัลมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
4. จัดหาสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินหรือโบนัส					
5. จัดหาสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (หมายถึง ใบประกาศ ถ้วยรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง ป้ายประกาศเกียรติคุณ การยกย่องในสิ่งพิมพ์ หรือวารสาร เป็นต้น)					

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

ผู้สัมภาษณ์ ผู้วิจัย.....

บันทึกข้อมูล ผู้ช่วยผู้วิจัย (จดบันทึก บันทึกเสียง).....

วันสัมภาษณ์.....

สถานที่.....

แนวคำถาม

1. ท่านมีความเห็นว่าหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

2. ในมุมมองของท่าน เห็นว่าแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่สมควรดำเนินการอย่างไร?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ท่านได้กำหนดนโยบายในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 9 ด้าน ในแต่ละด้าน
อย่างไรบ้าง?

**แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11**

การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ จำนวน 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานเสริมสร้างแรงจูงใจ จำนวน 5 ท่าน

สัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง.....
บันทึกข้อมูล ผู้ช่วยผู้วิจัย (จดบันทึก บันทึกเสียง).....
วันสัมภาษณ์.....
สถานที่.....

แนวคำถาม

1. ประเด็นที่ 1 การยกร่างกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจของรูปแบบ ประกอบด้วย 9 ข้อ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กรุณาให้ข้อเสนอแนะ (รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11) ประกอบด้วย 9 กระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1.1 ด้านการรับรู้-คุณค่าในการประกอบวิชาชีพครู

1.2 ด้านการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของตนเอง

1.3 ด้านลักษณะงาน-การมอบหมายงาน

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน-การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

1.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร-การทำงานเป็นทีม

1.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร-การทำวิจัย

1.7 ด้านการนิเทศงาน-ความต่อเนื่องของการนิเทศ

1.8 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน-การประเมินผลที่มีความยุติธรรม

1.9 ด้านการให้รางวัล-จัดหาสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน

2. ประเด็นที่ 2 กรณพิจารณากระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจ ของรูปแบบ 9 กระบวนการ
เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กรุณาให้ข้อเสนอแนะ

แบบประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มี
ประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
โดยผู้วิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิฉบับนี้เป็นแบบประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานทางวิชาการ ผลงานด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 56 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3. ผู้วิจัยได้ยกร่างองค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อประกอบการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรับรู้คุณค่า ศรัทธา และจิตวิญญาณความเป็นครู 2) การมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3) การมอบหมายหรือการกระจายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากร 4) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงานในทุกกระดับ 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเน้นคุณค่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) การส่งเสริมและพัฒนามูลฐานบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน 7) การนิเทศบุคลากรอย่างมีขั้นตอน เป็นระบบ และต่อเนื่อง 8) การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ และ 9) การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน

4. การตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและยึดหลักทางจรรยาบรรณและจริยธรรมทางการวิจัย

ขอขอบคุณที่ตอบแบบประเมิน

ด้วยความเคารพอย่างสูง

วาสนา ม่วงแนม ผู้วิจัย

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ท่านเห็นข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ในแต่ละรายการประเมิน

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความเหมาะสม					
1. องค์ประกอบรูปแบบมีความชัดเจน เหมาะสม และนำไปปฏิบัติได้					
2. รูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา					
3. รูปแบบได้ระบุงค์ประกอบการพัฒนาของรูปแบบได้ชัดเจน					
4. รูปแบบนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา					
ด้านความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
5. มีความเป็นไปได้ที่สถานศึกษาจะนำรูปแบบนี้ไปใช้					
6. รูปแบบนี้เป็นที่ยอมรับได้					
7. รูปแบบนี้นำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 คน
- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 12 คน

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 คน

1. ศ.ดร.สุเทพ เชาวลิต นักวิชาการอิสระด้านสังคมและจิตวิทยา
2. รศ.ดร.ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. ผศ.ดร.วราภรณ์ ไทโยมา ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
4. ผศ.ดร.นิภา อุประ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
5. ผศ.ดร.ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาเอก มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 10 คน

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. ศ.ดร.วัลลภ ลำพาย | อาจารย์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2. รศ.ดร.วิภาส ทองสุทธิ | อธิการบดีวิทยาลัยนครราชสีมา |
| 3. ผศ.ดร.ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ | อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 4. ผศ.ดร.ศิริวรรณ วัลลิโกดม | อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี |
| 5. ดร.อมร ฤกษ์สุวรรณ | อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |
| 6. ดร.นิพนธ์ ทาบุราญ | อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี |
| 7. รศ.ดร.พัฒนะ เรือนใจดี | รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 8. ดร.บวรวิทย์ เลิศไกร | รองผู้อำนวยการโรงเรียนศุภากรณ์ |
| 9. ดร.ปรีชา สภาสุวรรณกุล | รักษาการรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ |
| 10. ผศ.ดร.ไพโรจน์ เบาใจ | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

ภาคผนวก ค
ค่า IOC ของแบบสอบถาม

ค่า IOC ของแบบสอบถาม
เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

คำชี้แจง

ขอความอนุเคราะห์ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ว่าท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด แล้ว
ทำเครื่องหมาย ○ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับเนื้อหาของข้อคำถามซึ่งตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
 - 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจกับเนื้อหาของข้อคำถามซึ่งตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
 - 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับเนื้อหาของข้อคำถามไม่ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- ในกรณีให้คะแนน -1 (ไม่เห็นด้วย) ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อนั้น

ข้อคำถาม	คนที่					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
6. ด้านการพัฒนาครู							
6.1 ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.2 การวางแผนพัฒนาครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.3 กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.4 การกำกับติดตามการพัฒนาครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.5 การประเมินผลการพัฒนาครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.6 การรายงานผลการพัฒนาครู	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
6.7 ส่งเสริมการทำวิจัยของครู	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
6.8 ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของครู	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
7. ด้านการนิเทศงาน							
7.1 วิเคราะห์และจัดทำแผนการนิเทศงานภายใน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7.2 ฝึกอบรมพัฒนาผู้ให้การนิเทศงาน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
7.3 นิเทศงานตามแผนที่วางไว้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7.4 ใช้เทคนิคการนิเทศงานที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7.5 ขอบข่ายการนิเทศงานครอบคลุมงานของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7.6 ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
7.7 มีเครื่องมือในการนิเทศ	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
7.8 กำกับติดตามการนิเทศงานของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7.9 มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
7.10 ประเมินผลและรายงานผลการนิเทศงานของครู	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
8. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
8.1 การจัดทำแผนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8.2 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแก่ผู้ประเมิน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
8.3 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแก่ครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและให้ความดีความชอบอย่างแท้จริง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8.5 สร้างเกณฑ์และมาตรฐานครอบคลุมภาระงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
สร้างเกณฑ์และมาตรฐานได้รับการยอมรับจากครู	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คนที่					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
8.6 ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8.7 นำข้อมูลย้อนกลับและผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ด้านการให้รางวัล							
9.1 กำหนดนโยบายในการให้รางวัลชัดเจน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
9.2 รางวัลมีคุณค่าเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
9.3 กฎเกณฑ์การให้รางวัลมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9.4 จัดหาสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินหรือโบนัส	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9.5 จัดหาสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (หมายถึง ใบประกาศ ถ้วยรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง ป้ายประกาศเกียรติคุณ การยกย่องในสิ่งพิมพ์หรือวารสาร เป็นต้น)	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
ค่า Reliability

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	75.3553	51.1706	.0938		.9050
A2	75.3383	51.2802	.1733		.9080
A3	75.1253	51.9125	.1735		.9151
A4	75.3235	51.3256	.0935		.9060
A5	75.3351	51.1722	.1733		.9130
A6	75.9130	51.2311	.1853		.9053
A7	77.9123	51.3533	.1559		.9061
B1	77.8953	51.1733	.1723		.9033
B2	75.9123	51.2136	.1720		.9121
B3	77.2103	51.8925	.2336		.9083
B4	77.1733	51.2331	.1551		.8951
B5	77.9053	51.9053	.1721		.9031
B6	77.2563	51.9038	.1553		.9033
C1	75.5333	51.8916	.1731		.9053
C2	75.2363	51.5322	.1762		.9130
C3	77.5333	51.9123	.1703		.9089
C4	75.3553	50.2023	.2303		.9003
C5	75.1233	51.9123	.1730		.9033
C6	75.3553	51.2368	.1703		.9036
C7	75.9060	51.2383	.1721		.9063
D1	77.6023	51.3125	.1753		.9103
D2	75.9123	51.9132	.0913		.9138
D3	77.2383	51.9003	.1769		.9020
D4	75.1393	51.9013	.0929		.8933
D5	77.9020	52.1736	.1710		.9123

Item-Total Statistics (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D6	75.3553	51.1706	.0938		.9050
D7	75.3383	51.2802	.1733		.9080
D8	75.9060	51.2383	.1721		.9063
D9	77.6023	51.3125	.1753		.9103
D10	75.9123	51.9132	.0913		.9138
D11	77.2383	51.9003	.1769		.9020
D12	75.1393	51.9013	.0929		.8933
E1	77.9020	52.1736	.1710		.9123
E2	75.3152	50.9123	.1529		.9133
E3	77.8953	50.1733	.0923		.9011
E4	75.8953	51.1723	.1553		.9053
E5	77.9015	51.2315	.1762		.9032
E6	75.2335	51.9035	.1553		.9050
E7	75.1255	51.1621	.2513		.9138
F1	75.3578	51.3523	.2355		.9198
F2	75.9031	51.9032	.1715		.9151
F3	75.1732	51.3361	.1703		.9138
F4	75.0493	51.4125	.1456		.9187
F5	75.9060	51.2383	.1721		.9063
F6	77.6023	51.3125	.1753		.9103
F7	75.9123	51.9132	.0913		.9138
F8	77.2383	51.9003	.1769		.9020
G1	75.1393	51.9013	.0929		.8933
G2	77.9020	52.1736	.1710		.9123
G3	75.3152	50.9123	.1529		.9133

Item-Total Statistics (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
G4	77.8953	50.1733	.0923		.9011
G5	75.8953	51.1723	.1553		.9053
G6	77.9015	51.2315	.1762		.9032
G7	75.2335	51.9035	.1553		.9050
G8	75.3553	51.1706	.0938		.9050
G9	75.3383	51.2802	.1733		.9080
G10	75.1253	51.9125	.1735		.9151
H1	75.3235	51.3256	.0935		.9060
H2	75.3351	51.1722	.1733		.9130
H3	75.9130	51.2311	.1853		.9053
H4	77.9123	51.3533	.1559		.9061
H5	77.8953	51.1733	.1723		.9033
H6	75.9123	51.2136	.1720		.9121
H7	77.2103	51.8925	.2336		.9083
H8	77.1733	51.2331	.1551		.8951
I1	77.9053	51.9053	.1721		.9031
I2	77.2563	51.9038	.1553		.9033
I3	75.5333	51.8916	.1731		.9053
I4	75.3553	51.1706	.0938		.9050
I5	75.3383	51.2802	.1733		.9080

Reliability Coefficients

N of Cases = 40

N of Items = 70

Alpha = .9024