

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ใช้ระเบียบวิจัยเชิงบรรยาย (Description Research) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 กับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมหาปัจจัยสาเหตุที่นำมาศึกษาต่อตัวแปรตามและเพื่อศึกษาองค์ประกอบใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 1.1 ผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 ผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 1.3 การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสามารถนำเสนอได้ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น
- 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู
- 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการรูปแบบโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) แสดงให้เห็นความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4 การวิเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการรูปแบบโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) แสดงให้เห็นความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5 การวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการรูปแบบโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) แสดงให้เห็นความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.7 การวิเคราะห์อิทธิพลรูปแบบโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

2.8 องค์ประกอบของรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

2.9 รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

ผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วทำการสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัย

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. การยกย่องชมเชย	<p>1. การได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาในรูปแบบของการได้รับเกียรติบัตร การชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร</p> <p>2. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร</p> <p>3. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากชุมชนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร</p> <p>4. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร</p> <p>5. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากสมาชิกในครอบครัวในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร</p>
2. มิตรภาพและความสัมพันธ์	<p>6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติ</p> <p>7. การมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติ</p>
	<p>8. การติดต่อประสานงานกับฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานได้ง่าย</p> <p>9. มีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีของฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจกัน</p> <p>10. การส่งเสริมและช่วยเหลือครูในการส่งเสริมวิทยฐานะ เปิดโอกาสให้บุคลากรดีเด่น ได้แสดงผลงานของตนเป็นการยกย่องและให้เกียรติ</p>

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
3. ค่าจ้าง	11. มีระบบค่าตอบแทนชัดเจน 12. ได้รับผลตอบแทน/เงินเดือน/สวัสดิการ เทียบเท่าองค์การอื่น 13. เงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 14. มีสวัสดิการเพียงพอในการดูแลบุคลากรและครอบครัว 15. มีการกำหนดวันหยุดสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 16. มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน และยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบ
 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จำนวน 3 องค์ประกอบหลัก 16 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. ลักษณะส่วนบุคคล	1. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 2. บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมีอุดมการณ์ 3. บุคลากรมีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ และความสำคัญ ของตนเองในองค์กร 4. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ 5. บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ 6. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และองค์กร 7. บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะของงาน	8. ภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากรมีขอบข่ายงาน และความรับผิดชอบที่ชัดเจน 9. ภาระงานมีความหลากหลาย 10. ภาระงานท้าทายความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ 11. ภาระงานมีความเหมาะสมกับเวลาและค่าตอบแทน 12. งานมีความมั่นคง 13. เส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าด้านวิชาชีพมีความมั่นคง
3. ลักษณะขององค์กร	14. องค์กรมีความมั่นคง 15. บรรยากาศการทำงานในองค์กร อบอุ่นเป็นกันเอง 16. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และทำกิจกรรมต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรอื่นในองค์กร 17. องค์กรส่งเสริมความสัมพันธ์แบบครอบครัว 18. มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรให้เกียรติกันและกัน 19. บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมีอุดมการณ์ 20. องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป 21. องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	22. มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน 23. การกำหนดเป้าหมายขององค์กรสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ 24. มีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้องและโปร่งใส 25. นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร 26. นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและชุมชน 27. มีการกำหนดสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน 28. มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร ไม่ซ้ำซ้อนและระบุบทบาทหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน 29. มีการกระจายงานและความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและยุติธรรม 30. มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ 31. บุคลากรมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน
	32. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กร 33. มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรหลากหลายและมีประสิทธิภาพ
	34. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท และความตั้งใจ 35. การมอบหมายงานมีความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 36. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ 37. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์ 38. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสบุคลากรแก้ไขข้อผิดพลาด 39. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
5. สิ่งแวดล้อม ของงาน	40. ผู้บังคับบัญชาควบคุมตรวจตรา ตามตารางแผนงาน 41. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากร ในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน 42. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากร ในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน 43. ผู้บังคับบัญชาจัดสวัสดิการ หรือกิจกรรมเสริมเพิ่มเติม เพื่อดูแลบุคลากรขององค์กร 44. ผู้บังคับบัญชามีเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรรับรู้และยอมรับร่วมกัน 45. สถานที่ทำงานปลอดภัย ปราศจากความวุ่นวายและอันตราย 46. สถานที่ทำงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ 47. สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พักรักษาและอยู่ใกล้เขตชุมชน 48. มีการดูแล ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสวยงาม และปลอดภัย 49. ห้องทำงานเหมาะสมและสะดวกสบาย

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผล
 ในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก
 49 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. ด้านผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จของงาน	1. ความสอดคล้องของลักษณะงานและการมอบหมายงานในหน้าที่ 2. งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 3. โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสดงศักยภาพในการทำงาน 4. โอกาสในการศึกษา สืบค้นข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากอินเทอร์เน็ต 5. โอกาสในการได้รับพิจารณาเข้ารับการศึกษาอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน และเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ 6. การให้ความช่วยเหลือ แนะนำงานจากผู้บังคับบัญชา 7. เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือแนะนำงานกัน
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	8. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน/ตำแหน่งงาน 9. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน/ตำแหน่งงาน 10. ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี 11. สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้
3. ด้านความพึงพอใจในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	12. การจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงานและสถานที่ทำงาน 13. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 14. บรรยากาศในการทำงานโดยรวม 15. ความร่มรื่น สภาพแวดล้อมบริเวณโดยรอบอาคาร 16. ระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและสินของอาคาร

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่ามี 3 องค์ประกอบหลัก 16 ตัวชี้วัด

1.2 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ผู้วิจัยเลือกจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานครูและกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา รวมถึงกลุ่มพนักงานครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วย โดยการกำหนดตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงาน คือ กลุ่มจังหวัดขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ของกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 โดยวิธีจับสลากเลือกตัวแทนกลุ่มละ 1 จังหวัด กลุ่มจังหวัดขนาดใหญ่ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด จับสลากตัวแทนได้ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มขนาดกลาง มหาสารคาม นครพนม กาฬสินธุ์ จับสลากตัวแทนได้ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มจังหวัดขนาดเล็ก ประกอบด้วย มุกดาหาร ยโสธร อำนาจเจริญ จับสลากตัวแทนได้ จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน ดังนี้ ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดกลาง จำนวน 2 คน ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดเล็ก จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดกลาง จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดเล็ก จำนวน 2 คน ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดกลาง จำนวน 3 คน ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดขนาดเล็ก จำนวน 3 คน

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครูนั้น ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครูได้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 องค์ประกอบ ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบย่อย ๆ ออกเป็นประเด็นหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ สัมเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. การยกย่องชมเชย	1. การได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาในรูปแบบของการได้รับเกียรติบัตร การชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 2. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 3. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากชุมชนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 4. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 5. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากสมาชิกในครอบครัวในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร
2. มิตรภาพและความสัมพันธ์	6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและผู้บริหาร 7. การมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและผู้บริหาร
	8. การติดต่อประสานงานกับฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานได้ง่าย 9. มีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีของฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจกัน 10. การส่งเสริมและช่วยเหลือครูในการส่งเสริมวิทยฐานะเปิดโอกาสให้บุคลากรดีเด่น ได้แสดงผลงานของตน เป็นการ ยกย่องและให้เกียรติ

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
3. ค่าจ้าง	11. มีระบบค่าตอบแทนชัดเจน 12. ได้รับผลตอบแทน/เงินเดือน/สวัสดิการ เทียบเท่ากับองค์กรอื่น 13. เงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 14. มีสวัสดิการเพียงพอในการดูแลบุคลากรและครอบครัว 15. มีการกำหนดวันหยุดสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 16. มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน และยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพครู	17. มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู 18. มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ พุ่งเทแรงกาย แรงใจ โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาลูกศิษย์ 19. สามารถปฏิบัติตนและหน้าที่ให้เหมาะสมกับที่ได้ประกอบอาชีพครู

จากตารางที่ 11 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มี 4 องค์ประกอบหลัก 19 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. ลักษณะส่วนบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมีอุดมการณ์ บุคลากรมีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ และความสำคัญของตนเองในองค์กร บุคลากรมีความรู้ความสามารถ บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และองค์กร บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะของงาน	<ol style="list-style-type: none"> ภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากรมีขอบข่ายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน ภาระงานมีความหลากหลาย ภาระงานท้าทายความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ภาระงานมีความเหมาะสมกับเวลาและค่าตอบแทน
3. ลักษณะขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"> งานมีความมั่นคง เส้นทางอาชีพเติบโตและความก้าวหน้าด้านวิชาชีพมีความมั่นคง องค์กรมีความมั่นคง บรรยากาศการทำงานในองค์กร อบอุ่นเป็นกันเอง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และทำกิจกรรมต่างๆจากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรอื่นในองค์กร องค์กรส่งเสริมความสัมพันธ์แบบครอบครัว มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรให้เกียรติกันและกัน บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมีอุดมการณ์ องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ตัวชี้วัด
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	22. มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน 23. การกำหนดเป้าหมายขององค์กรสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ 24. มีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้องและโปร่งใส 25. นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร 26. นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและชุมชน 27. มีการกำหนดสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน 28. มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร ไม่ซ้ำซ้อนและระบุบทบาทหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน 29. มีการกระจายงานและความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและยุติธรรม 30. มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ 31. บุคลากรมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน
	32. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กร 33. มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรหลากหลายและมีประสิทธิภาพ
	34. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท และความตั้งใจ 35. การมอบหมายงานมีความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 36. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ 37. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์ 38. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสบุคลากรแก้ไขข้อผิดพลาด 39. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
5. สิ่งแวดล้อมของงาน	40. ผู้บังคับบัญชาควบคุมตรวจตรา ตามตารางแผนงาน
	41. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากร ในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน
	42. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากร ในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน
	43. ผู้บังคับบัญชาจัดสวัสดิการ หรือกิจกรรมเสริมเพิ่มเติม เพื่อดูแลบุคลากรขององค์การ
	44. ผู้บังคับบัญชามีเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรรับรู้และยอมรับร่วมกัน
	45. สถานที่ทำงานปลอดภัย ปราศจากความวุ่นวายและอันตราย
	46. สถานที่ทำงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
	47. สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พักรักษาและอยู่ใกล้เขตชุมชน
	48. มีการดูแล ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสวยงาม และปลอดภัย 49. ห้องทำงานเหมาะสมและสะดวกสบาย

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก
49 ตัวชี้วัด

1.3 การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 องค์ประกอบ ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู 5 องค์ประกอบ และความสามารถในการปฏิบัติงาน 3 องค์ประกอบ รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัย

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. การยกย่องชมเชย	1. การได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาในรูปแบบของการได้รับเกียรติบัตร การชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 2. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 3. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากชุมชนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร
2. มิตรภาพและความสัมพันธ์	4. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 5. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากสมาชิกในครอบครัวในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติ 7. การมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติ 8. การติดต่อประสานงานกับฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานได้ง่าย

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
3. ค่าจ้าง	9. มีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีของฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจกัน 10. การส่งเสริมและช่วยเหลือครูในการส่งเสริมวิทยฐานะเปิดโอกาสให้บุคลากรดีเด่น ได้แสดงผลงานของตน เป็นการยกย่องและให้เกียรติ 11. มีระบบค่าตอบแทนชัดเจน 12. ได้รับผลตอบแทน/เงินเดือน/สวัสดิการ เทียบเท่าองค์กรอื่น 13. เงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 14. มีสวัสดิการเพียงพอในการดูแลบุคลากรและครอบครัว 15. มีการกำหนดวันหยุดสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 16. มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน และยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบหลัก 16 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. ลักษณะส่วนบุคคล	1. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 2. บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมีอุดมการณ์ 3. บุคลากรมีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ และความสำคัญ ของตนเองในองค์กร 4. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ 5. บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ 6. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และองค์กร 7. บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะของงาน	8. ภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากรมีขอบข่ายงาน และความรับผิดชอบที่ชัดเจน 9. ภาระงานมีความหลากหลาย 10. ภาระงานท้าทายความสามารถและความคิดสร้างสรรค์
3. ลักษณะขององค์กร	11. ภาระงานมีความเหมาะสมกับเวลาและค่าตอบแทน 12. งานมีความมั่นคง 13. เส้นทางอาชีพเติบโตและความก้าวหน้าด้านวิชาชีพมีความมั่นคง 14. องค์กรมีความมั่นคง 15. บรรยากาศการทำงานในองค์กร อบอุ่นเป็นกันเอง 16. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และทำกิจกรรมต่างๆ จากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรอื่นในองค์กร 17. องค์กรส่งเสริมความสัมพันธ์แบบครอบครัว 18. มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรให้เกียรติกันและกัน 19. บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมีอุดมการณ์ 20. องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	<p>21. องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้</p> <p>22. มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน</p> <p>23. การกำหนดเป้าหมายขององค์กรสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้</p> <p>24. มีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้องและ โปร่งใส</p> <p>25. นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร</p> <p>26. นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและชุมชน</p> <p>27. มีการกำหนดสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน</p> <p>28. มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร ไม่ซ้ำซ้อนและระบุบทบาทหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน</p> <p>29. มีการกระจายงานและความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและยุติธรรม</p>
	<p>30. มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ</p> <p>31. บุคลากรมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น</p>
	<p>และการปฏิบัติงาน</p> <p>32. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กร</p> <p>33. มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรหลากหลายและมีประสิทธิภาพ</p> <p>34. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท และความตั้งใจ</p> <p>35. การมอบหมายงานมีความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร</p>

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
	36. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ 37. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์ 38. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสบุคลากรแก้ไขข้อผิดพลาด 39. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน 40. ผู้บังคับบัญชาควบคุมตรวจตรา ตามตารางแผนงาน 41. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากร ในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน 42. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากร ในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน 43. ผู้บังคับบัญชาจัดสวัสดิการ หรือกิจกรรมเสริมเพิ่มเติม เพื่อดูแลบุคลากรขององค์กร 44. ผู้บังคับบัญชามีเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรรับรู้และยอมรับร่วมกัน
5. สิ่งแวดล้อมของงาน	45. สถานที่ทำงานปลอดภัย ปราศจากความวุ่นวายและอันตราย 46. สถานที่ทำงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 47. สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พักอาศัยและอยู่ใกล้เขตชุมชน 48. มีการดูแล ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสวยงาม
	และปลอดภัย 49. ห้องทำงานเหมาะสมและสะดวกสบาย

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผล
 ในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก
 49 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. การยกย่องชมเชย	1. การได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาในรูปแบบของการได้รับเกียรติบัตร การชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 2. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 3. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากชุมชนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 4. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร 5. การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากสมาชิกในครอบครัวในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร
2. มิตรภาพและความสัมพันธ์	6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติ 7. การมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติ
	8. การติดต่อประสานงานกับฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานได้ง่าย 9. มีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีของฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจกัน 10. การส่งเสริมและช่วยเหลือครูในการส่งเสริมวิทยฐานะเปิดโอกาสให้บุคลากรดีเด่น ได้แสดงผลงานของตน เป็นการยกย่องและให้เกียรติ

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
3. ค่าจ้าง	11. มีระบบค่าตอบแทนชัดเจน 12. ได้รับผลตอบแทน/เงินเดือน/สวัสดิการ เทียบเท่ากับองค์กรอื่น 13. เงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 14. มีสวัสดิการเพียงพอในการดูแลบุคลากรและครอบครัว 15. มีการกำหนดวันหยุดสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 16. มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน และยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู	17. มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู 18. มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ท้วมเทแรงกาย แรงใจ โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาลูกศิษย์ 19. สามารถปฏิบัติตนและหน้าที่ที่เหมาะสมกับที่ได้ประกอบอาชีพครู

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 4 องค์ประกอบหลัก 19 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
1. ลักษณะส่วนบุคคล	1. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 2. บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมีอุดมการณ์ 3. บุคลากรมีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ และความสำคัญ ของตนเองในองค์กร 4. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ 5. บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ 6. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และองค์กร 7. บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะของงาน	8. ภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากรมีขอบข่ายงาน และความรับผิดชอบที่ชัดเจน 9. ภาระงานมีความหลากหลาย 10. ภาระงานท้าทายความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ 11. ภาระงานมีความเหมาะสมกับเวลาและค่าตอบแทน
3. ลักษณะขององค์กร	12. งานมีความมั่นคง 13. เส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าด้านวิชาชีพมีความมั่นคง 14. องค์กรมีความมั่นคง 15. บรรยากาศการทำงานในองค์กร อบอุ่นเป็นกันเอง 16. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และทำกิจกรรมต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรอื่นในองค์กร 17. องค์กรส่งเสริมความสัมพันธ์แบบครอบครัว 18. มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรให้เกียรติกันและกัน 19. บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมีอุดมการณ์ 20. องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป 21. องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุผลตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

องค์กรประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	<p>22. มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน</p> <p>23. การกำหนดเป้าหมายขององค์กรสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้</p> <p>24. มีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้องและโปร่งใส</p> <p>25. นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร</p> <p>26. นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและชุมชน</p> <p>27. มีการกำหนดสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน</p> <p>28. มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร ไม่ซ้ำซ้อนและระบุบทบาทหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน</p> <p>29. มีการกระจายงานและความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและยุติธรรม</p> <p>30. มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ</p> <p>31. บุคลากรมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน</p> <p>32. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กร</p> <p>33. มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรหลากหลายและมีประสิทธิภาพ</p>
	<p>34. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท และความตั้งใจ</p> <p>35. การมอบหมายงานมีความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร</p> <p>36. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ</p> <p>37. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์</p> <p>38. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสบุคลากรแก้ไขข้อผิดพลาด</p>

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
	39. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน 40. ผู้บังคับบัญชาควบคุมตรวจตรา ตามตารางแผนงาน 41. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน 42. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน 43. ผู้บังคับบัญชาจัดสวัสดิการ หรือกิจกรรมเสริมเพิ่มเติมเพื่อดูแลบุคลากรขององค์การ 44. ผู้บังคับบัญชามีเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรรับรู้และยอมรับร่วมกัน
5. สิ่งแวดล้อมของงาน	45. สถานที่ทำงานปลอดภัย ปราศจากความวุ่นวายและอันตราย 46. สถานที่ทำงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 47. สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พักอาศัยและอยู่ใกล้เขตชุมชน 48. มีการดูแล ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสวยงามและปลอดภัย 49. ห้องทำงานเหมาะสมและสะดวกสบาย

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก

49 ตัวชี้วัด

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
<p>1. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูมีการวางแผนในการใช้เวลาแต่ละวัน 2. ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกงาน 3. ครูมีความเอาใจใส่ต่อบุคคลรอบตัว 4. ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 5. ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน 6. ครูมีความเต็มใจให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 7. ครูมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองกระทำ 8. ครูมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ 9. ครูอุทิศเวลาและทุ่มเทให้กับงาน 10. ครูพยายามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 11. ครูรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะขัดแย้งกับความคิดเห็นของตนเองก็ตาม 12. ครูพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเสมอ
	<ol style="list-style-type: none"> 13. ครูพยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาในวิชาชีพ 14. ครูพยายามรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 15. ครูให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่
	<ol style="list-style-type: none"> 16. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ 17. ครูดูแลสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย 18. ครูมีความคำนึงถึงหมู่คณะก่อนตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่อส่วนรวม
<p>2. ด้านคุณภาพ การปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 19. ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน 20. ครูมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
	<p>21. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>22. ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>23. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ</p> <p>24. นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีความพอใจในการปฏิบัติงานของครู</p> <p>25. ครูมีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีต่าง ๆ</p> <p>26. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อร่วมงาน</p> <p>27. ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน</p> <p>28. ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย</p> <p>29. ครูมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายของการจัดการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>30. ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล</p>
	<p>31. ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน</p> <p>32. ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้</p>
	<p>ของตนเองและผู้เรียน</p> <p>33. ครูมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>34. ครูมีการนำผลการประเมินปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ</p> <p>35. ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน</p> <p>36. ครูมีความรู้ ความสามารถออกแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนได้</p>

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
3. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	37. ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้หลากหลาย 38. ครูสามารถสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนได้ 39. ครูสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต 40. ครูดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อช่วยเหลือผู้เรียน 41. ครูสามารถปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจ แก้ปัญหา 42. ครูสามารถจัดบรรยากาศห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน 43. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง 44. ครูสามารถแก้ไขปัญหาในห้องเรียนได้อย่างเป็นระบบ 45. ครูสามารถพัฒนา จัดหา ประยุกต์ใช้สื่อวัตกรรมการ ในการจัดการเรียนรู้ 46. ครูสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ ได้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้
	47. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานที่สถานศึกษา กำหนด 48. ผู้เรียนเกิดความสนใจเรียน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้
	ต่าง ๆ 49. ผู้เรียนเกิดความคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์ 50. ผู้เรียนมีทักษะและคุณธรรม จริยธรรม 51. ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก 51 ตัวชี้วัด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานครู สังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จำนวน 379 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 379 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพ	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	- ชาย	175	46.54
	- หญิง	204	53.46
2.	อายุ		
	- 25 ปี หรือน้อยกว่า	8	2.13
	- 26 – 35 ปี	196	51.74
	- 36 – 45 ปี	131	34.48
	- 46 – 55 ปี	32	8.46
	- 56 ปีขึ้นไป	12	3.19
3.	ระดับการศึกษา		
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	- ปริญญาตรี	219	57.79
	- ปริญญาโท	158	41.69
	- สูงกว่าปริญญาโท	2	0.52

ข้อ	สถานภาพ	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
4.	ตำแหน่งงาน		
	- พนักงานครู	352	91.60
	- ครูจ้างตามภารกิจ/ครูอัตราจ้าง	27	8.40
	- อื่น ๆ	-	-
5.	ประสบการณ์การทำงาน		
	- 5 ปี หรือน้อยกว่า	126	32.55
	- 6-10 ปี	91	24.45
	- 11-15 ปี	96	25.66
	- 16-20 ปี	40	10.75
	- 21-25 ปี	14	3.70
	- 26 ปีขึ้นไป	12	3.19
	รวม	379	100.00

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานครูจากสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จำนวน 379 คน เป็นเพศชาย 175 คน คิดเป็นร้อยละ 46.54 เพศหญิง 204 คน คิดเป็นร้อยละ 53.46 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 379 คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด มีอายุในช่วง 26-35 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 51.74 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคือ 219 คน คิดเป็นร้อยละ 57.79 รองลงมาคือการศึกษาาระดับปริญญาโท 158 คน คิดเป็นร้อยละ 41.69 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานครู และผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มใหญ่ที่สุด จำนวน 352 คน ร้อยละ 91.60 เป็นครูจ้างตามภารกิจและครูอัตราจ้าง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 กลุ่มมีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี หรือน้อยกว่าเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.55 และกลุ่มที่เล็กที่สุดคือกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.19

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานครู

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ในภาพรวม

ด้านที่	องค์ประกอบ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.05	0.14	มาก
2	ด้านลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	4.00	0.10	มาก
3	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.00	0.09	มาก
4	ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	4.00	0.10	มาก
รวม		4.01	0.75	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.14) ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.10) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.09) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.10 – 0.75 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูในเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกัน

การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย
(\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขององค์ประกอบแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านการยกย่องชมเชย

ข้อที่	การยกย่องชมเชย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	การได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชา ในรูปแบบของการได้รับเกียรติบัตร การชมเชย ด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร	4.32	0.60	มาก
2	การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบของการชมเชยด้วย คำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร	4.23	0.72	มาก
3	การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือ จากชุมชนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร	4.06	0.70	มาก
4	การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือ จากผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนในรูปแบบของ การชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร	4.11	0.68	มาก
5	การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือ จากสมาชิกในครอบครัวในรูปแบบของการชมเชย ด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร	3.89	0.83	มาก
	รวม	4.12	0.71	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจด้านการยกย่องชมเชยในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$, S.D.= 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาในรูปแบบของการได้รับเกียรติบัตร การชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร ($\bar{x}=4.32$, S.D.= 0.60) การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร ($\bar{x}=4.23$, S.D.= 0.72) การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร ($\bar{x}=4.11$, S.D.= 0.68) การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากชุมชนในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร ($\bar{x}=4.07$, S.D.= 0.70) การได้รับการยกย่องสรรเสริญและยอมรับนับถือจากสมาชิกในครอบครัวในรูปแบบของการชมเชยด้วยคำพูด หรือด้วยการเขียนเป็นเอกสาร ($\bar{x}=3.89$, S.D.= 0.83) แสดงว่าความคิดเห็นของครูในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยกย่องชมเชยมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขององค์ประกอบแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านมิตรภาพและความสัมพันธ์

ข้อที่	มิตรภาพและความสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร ทั้งฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติ	4.07	0.77	มาก
7	การมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติ	4.07	0.76	มาก
8	การติดต่อประสานงานกับฝ่ายบริหาร และเพื่อนร่วมงานได้ง่าย	3.97	0.76	มาก
9	มีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีของ ฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงาน ร่วมกันและมีความเข้าใจกัน	3.96	0.81	มาก
10	มีการส่งเสริมและช่วยเหลือครูในการส่งเสริม วิทยฐานะเปิด โอกาสให้บุคลากรดีเด่นได้แสดงผล งานของตน เป็นการยกย่อง และให้เกียรติ	3.89	0.67	มาก
	รวม	3.99	0.75	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงงูใจ
ด้านมิตรภาพและความสัมพันธ์ในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.07$,
S.D.=0.77) การมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.07$,
S.D.=0.76) การติดต่อประสานงานกับฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานได้ง่าย ($\bar{X}=3.97$,
S.D.=0.76) มีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีของฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถ
ทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจกัน ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.81) มีการส่งเสริมและช่วยเหลือครู

ในการส่งเสริมวิทยฐานะ เปิดโอกาสให้บุคลากรดีเด่นได้แสดงผลงานของตน เป็นการยกย่อง
และให้เกียรติ ($\bar{x}=3.89$, S.D.=0.67) แสดงว่า ความคิดเห็นของครูในเรื่องแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านมิตรภาพและความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขององค์ประกอบแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้าง

ข้อที่	ค่าจ้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11	มีระบบค่าตอบแทนชัดเจน	3.90	0.92	มาก
12	ได้รับผลตอบแทน/เงินเดือน/สวัสดิการ เทียบเท่า องค์การอื่น	3.88	0.76	มาก
13	เงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.37	0.69	มาก
14	มีสวัสดิการเพียงพอในการดูแลบุคลากรและ ครอบครัว	4.14	0.72	มาก
15	การกำหนดวันหยุดสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร	3.97	0.75	มาก
16	มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน และยุติธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.94	0.67	มาก
	รวม	4.03	0.75	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงงูใจด้านค่าจ้างในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) มีสวัสดิการเพียงพอในการดูแลบุคลากรและครอบครัว ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.72) การกำหนดวันหยุดสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.75) มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน และยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.67) มีระบบค่าตอบแทนชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.92) ได้รับผลตอบแทน/เงินเดือน/สวัสดิการ เทียบเท่าองค์การอื่น ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.92) แสดงว่า ความคิดเห็นของครูในเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปร ด้านความรัก
และศรัทธาในวิชาชีพครู

ข้อที่	ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
17	มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู	4.02	0.76	มาก
18	มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาลูกศิษย์	4.17	0.71	มาก
19	สามารถปฏิบัติตนและหน้าที่เหมาะสมกับที่ได้ประกอบอาชีพครู	4.11	0.66	มาก
	รวม	4.09	0.41	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาลูกศิษย์ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.71) สามารถปฏิบัติตนและหน้าที่เหมาะสมกับที่ได้ประกอบอาชีพครู ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.66) มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.76) แสดงว่าความคิดเห็นของครูในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูมีความสอดคล้องกัน

2.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานครู

ในการวิเคราะห์ด้านลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน และระดับของตัวแปร ด้านลักษณะส่วนบุคคล

ข้อที่	ลักษณะส่วนบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.86	มาก
2	บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมี อุดมการณ์	3.78	0.84	มาก
3	บุคลากรมีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ และความสำคัญของตนเองในองค์กร	3.83	0.81	มาก
4	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ	3.76	0.80	มาก
5	บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ใฝ่หาใจได้	4.08	0.73	มาก
6	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และองค์กร	4.27	0.63	มาก
7	บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.17	0.60	มาก
รวม		3.98	0.40	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจด้านลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98, S.D. = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และองค์กร ($\bar{x} = 4.27, S.D. = 0.63$) บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.17, S.D. = 0.60$) บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ใฝ่หาใจได้

($\bar{x} = 4.08$, S.D.= 0.73) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.02$, S.D.= 0.86) บุคลากรมีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ และความสำคัญของตนเองในองค์กร ($\bar{x} = 3.83$, S.D.= 0.81) บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 3.78$, S.D.= 0.81) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.76$, S.D.= 0.80) แสดงว่าความคิดเห็นของครูในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน



ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงาน และระดับของตัวแปร ด้านลักษณะของงาน

ข้อที่	ลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8	ภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากรมี ขอบข่ายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน	4.05	0.75	มาก
9	ภาระงานมีความหลากหลาย	3.93	0.83	มาก
10	ภาระงานท้าทายความสามารถและความคิด สร้างสรรค์	3.86	0.76	มาก
11	ภาระงานมีความเหมาะสมกับเวลาและค่าตอบแทน	3.88	0.84	มาก
12	งานมีความมั่นคง	3.90	0.79	มาก
13	เส้นทางการเติบโตและความก้าวหน้าด้านวิชาชีพมี ความมั่นคง	4.17	0.64	มาก
รวม		3.96	0.42	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจด้านลักษณะของงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เส้นทางการเติบโตและความก้าวหน้าด้านวิชาชีพมีความมั่นคง ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.64) ภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากรมีขอบข่ายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.75) ภาระงานมีความหลากหลาย ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.83) งานมีความมั่นคง ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.79) ภาระงานมีความเหมาะสมกับเวลาและค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.84) ภาระงานท้าทายความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.76) แสดงว่าความคิดเห็นของครูในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงาน และระดับของตัวแปร ด้านลักษณะขององค์กร

ข้อที่	ลักษณะขององค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
14	องค์กรมีความมั่นคง	4.08	0.71	มาก
15	บรรยากาศการทำงานในองค์กร อบอวนเป็นกันเอง	4.13	0.80	มาก
16	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานและทำกิจกรรมต่างๆจากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรอื่นในองค์กร	4.01	0.68	มาก
17	องค์กรส่งเสริมความสัมพันธ์แบบครอบครัว	3.78	0.92	มาก
18	มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรให้เกียรติกันและกัน	4.04	0.73	มาก
19	บุคลากรมีความรักในองค์กร ในอาชีพและมีอุดมการณ์	3.88	0.80	มาก
20	องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	4.14	0.70	มาก
21	องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.08	0.74	มาก
	รวม	4.01	0.31	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจด้านลักษณะขององค์กรในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x}=4.01.96$, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ($\bar{x}=4.14$, S.D.=0.70) บรรยากาศการทำงานในองค์กรอบอวนเป็นกันเอง ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.80) องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=4.08$, S.D.=0.74) องค์กรมีความมั่นคง ($\bar{x}=4.08$, S.D.=0.71) มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรให้เกียรติกันและกัน ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.73) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรอื่นในองค์กร ($\bar{x}=4.01$, S.D.=0.68) บุคลากรมีความรักในองค์กร

ในอาชีพและมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 88, S.D. = 0.08$) องค์กรส่งเสริมความสัมพันธ์แบบครอบครัว ($\bar{x} = 3.78, S.D. = 0.92$) แสดงว่าความคิดเห็นของครูในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงาน และระดับของตัวแปร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ข้อที่	นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
22	มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน	4.17	0.71	มาก
23	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้	4.11	0.70	มาก
24	มีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้องและโปร่งใส	4.04	0.87	มาก
25	นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	4.05	0.77	มาก
26	นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและชุมชน	3.99	0.78	มาก
27	มีการกำหนดสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.06	0.69	มาก
28	มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากรไม่ซ้ำซ้อนและระบุบทบาทหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน	4.14	0.73	มาก
29	มีการกระจายงานและความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและยุติธรรม	4.06	0.73	มาก
30	มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนและยุติธรรม			
	ในการพิจารณาความดีความชอบ	3.99	0.67	มาก
31	บุคลากรมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน	3.82	0.92	มาก
32	บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กร	3.95	0.85	มาก
33	มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรหลากหลายและมีประสิทธิภาพ	3.97	0.64	มาก

ข้อที่	นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
34	บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเทและความตั้งใจ	3.97	0.64	มาก
35	การมอบหมายงานมีความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.17	0.71	มาก
36	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ	4.02	0.78	มาก
37	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์	4.03	0.58	มาก
38	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสบุคลากรแก้ไขข้อผิดพลาด	3.72	0.93	มาก
39	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.84	0.75	มาก
40	ผู้บังคับบัญชาควบคุมตรวจตรา ตามตารางแผนงาน	4.00	0.80	มาก
41	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน	3.97	0.78	มาก
42	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน	4.15	0.69	มาก
43	ผู้บังคับบัญชาจัดสวัสดิการ หรือกิจกรรมเสริมเพิ่มเติมเพื่อดูแลบุคลากรขององค์กร	4.25	0.61	มาก
44	ผู้บังคับบัญชามีเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรรับรู้และยอมรับร่วมกัน	4.08	0.79	มาก
	รวม	4.02	0.14	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาจัดสวัสดิการ หรือกิจกรรมเสริมเพิ่มเติมเพื่อดูแลบุคลากรขององค์กร ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.61) มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน

($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.71) การมอบหมายงานมีความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.71) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.69) มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร ไม่ซ้ำซ้อนและระบุบทบาทหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.73) การกำหนดเป้าหมายของกิจการสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.70) ผู้บังคับบัญชามีเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรรับรู้และยอมรับร่วมกัน ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.79) มีการกระจายงานและความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.73) นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.77) มีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้องและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.70) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.53) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.73) ผู้บังคับบัญชาควบคุมตรวจตรา ตามตารางแผนงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.89) มีการกำหนดสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.73) นโยบายดำเนินการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและชุมชน ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.78) มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.67) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท และความตั้งใจ ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.64) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.78) มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรหลากหลายและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.85) บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.75) ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.75) บุคลากรมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.92) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสบุคลากรแก้ไขข้อผิดพลาด ($\bar{X} = 3.72$, S.D.=0.93) แสดงว่าความคิดเห็นของครูในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงาน และระดับของตัวแปร ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน

ข้อที่	สิ่งแวดล้อมของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
45	สถานที่ทำงานปลอดภัย ปราศจากความวุ่นวาย และอันตราย	4.13	0.65	มาก
46	สถานที่ทำงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	3.80	0.93	มาก
47	สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พักอาศัยและอยู่ใกล้เขต ชุมชน	3.98	0.75	มาก
48	มีการดูแล ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสวยงามและปลอดภัย	3.89	0.85	มาก
49	ห้องทำงานเหมาะสมและสะดวกสบาย	4.09	0.73	มาก
	รวม	3.97	0.42	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจ
ด้านสิ่งแวดล้อมของงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
สถานที่ทำงานปลอดภัย ปราศจากความวุ่นวายและอันตราย ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.65$)
ห้องทำงานเหมาะสมและสะดวกสบาย ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.73$) สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พัก
อาศัยและอยู่ใกล้เขตชุมชน ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.75$) มีการดูแล ปรับปรุงสถานที่ทำงาน
เพื่อความสวยงามและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.85$) สถานที่ทำงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.93$) แสดงว่าความคิดเห็นของครูในเรื่องแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

ในการวิเคราะห์ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ด้านที่	องค์ประกอบ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.01	0.16	มาก
2	ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	3.96	0.12	มาก
3	ด้านผลงาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.05	0.22	มาก
	รวม	4.01	0.17	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, S.D.=0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{x}=4.01$, S.D.=0.16) ด้านคุณภาพปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.96$, S.D.=0.12) ด้านผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.05$, S.D.=0.22) สำหรับค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.12 – 0.22 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานครูในเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกัน

เมื่อวิเคราะห์ของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 10 ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ จะมีรายละเอียดดังตารางที่ 30-32 ต่อไปนี้

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปร
ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อที่	ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ครูมีการวางแผนในการใช้เวลาแต่ละวัน	4.21	0.66	มาก
2	ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกงาน	4.04	0.82	มาก
3	ครูมีความเอาใจใส่ต่อบุคคลรอบตัว	4.05	0.63	มาก
4	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	3.73	0.89	มาก
5	ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	3.94	0.72	มาก
6	ครูมีความเต็มใจให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.91	0.85	มาก
7	ครูมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองกระทำ	4.04	0.71	มาก
8	ครูมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	4.17	0.66	มาก
9	ครูอุทิศเวลาและทุ่มเทให้กับงาน	4.16	0.70	มาก
10	ครูพยายามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน	4.12	0.62	มาก
11	ครูรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะขัดแย้งกับ ความคิดเห็นของตนก็ตาม	3.84	0.91	มาก
12	ครูพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเสมอ	3.85	0.74	มาก
13	ครูพยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนา ในวิชาชีพ	3.94	0.87	มาก
14	ครูพยายามรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.13	0.73	มาก
15	ครูให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่	4.13	0.71	มาก
16	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ต่าง ๆ	4.05	0.66	มาก

ข้อที่	ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
17	ครูดูแลสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย	3.96	0.85	มาก
18	ครูมีความคำนึงถึงหมู่คณะก่อนตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่อส่วนรวม	4.03	0.78	มาก
	รวม	4.01	0.16	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานครูมีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่แสดงระดับการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 10 ในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ครูมีการวางแผนในการใช้เวลาแต่ละวัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.66) ครูมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.66) ครูอุทิศเวลาและทุ่มเทให้กับงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.70) ครูพยายามรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.73) ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.71) ครูพยายามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.62) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.66) ครูมีความเอาใจใส่ต่อบุคคลรอบตัว ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.63) ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.82) ครูมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองกระทำ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.71) ครูมีความคำนึงถึงหมู่คณะก่อนตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.78) ครูดูแลสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.78) ครูพยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.87) ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.72) ครูมีความเต็มใจให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.85) ครูพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเสมอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.74) ครูรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะขัดแย้งกับความคิดเห็นของตนก็ตาม ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.91) ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.89) สำหรับค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.72 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานครูด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปร ด้านคุณภาพ
การปฏิบัติงาน

ข้อที่	ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
19	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน	4.03	0.79	มาก
20	ครูมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนา ผู้เรียน	3.91	0.75	มาก
21	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.98	0.81	มาก
22	ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.72	มาก
23	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	4.05	0.78	มาก
24	นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีความพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู	3.96	0.76	มาก
25	ครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีต่าง ๆ	3.91	0.85	มาก
26	ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ ในหมู่เพื่อนร่วมงาน	3.83	0.80	มาก
27	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน	3.74	0.81	มาก
28	ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย	4.09	0.75	มาก
29	ครูมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายของการจัด การศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.44	0.62	มาก
30	ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.25	0.51	มาก

ข้อที่	ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
31	ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและนักเรียน	4.13	0.79	มาก
32	ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและนักเรียน	3.83	0.89	มาก
33	ครูมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน	3.62	0.72	มาก
34	ครูมีการนำผลการประเมินปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	3.61	0.82	มาก
35	ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	3.74	0.85	มาก
36	ครูมีความรู้ ความสามารถออกแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนได้	3.71	0.82	มาก
37	ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้หลากหลาย	3.71	0.82	มาก
38	ครูสามารถสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนได้	4.19	0.60	มาก
39	ครูสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะชีวิต			
	สุขภาพกายและสุขภาพจิต	3.84	0.92	มาก
40	ครูดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อช่วยเหลือผู้เรียน	4.07	0.81	มาก
41	ครูดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อช่วยเหลือผู้เรียน	4.21	0.79	มาก
42	ครูสามารถปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.01	0.74	มาก
43	ครูสามารถจัดบรรยากาศห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.04	0.79	มาก
	รวม	3.96	0.12	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานครูมีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านคุณภาพ การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความรู้ความเข้าใจ เป้าหมายของการจัดการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.44, S.D.=0.16$) ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.25, S.D.=0.51$) ครูดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อช่วยเหลือผู้เรียน ($\bar{X}=4.21, S.D.=0.79$) ครูสามารถ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้หลากหลาย ($\bar{X}=4.19, S.D.=0.60$) ครูมีความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน ($\bar{X}=4.13, S.D.=0.79$) ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.09, S.D.=0.75$) ครูสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.81$) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X}=4.05, S.D.=0.78$) ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.05, S.D.=0.72$) ครูสามารถจัดบรรยากาศห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.04, S.D.=0.79$) ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน ($\bar{X}=4.03, S.D.=0.79$) ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.98, S.D.=0.81$) นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีความพอใจใน การปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.76$) ครูมีการศึกษา ค้นคว้า หากความรู้เพิ่มเติมด้วย วิธีต่าง ๆ ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.85$) ครูมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.75$) ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของ ตนเองและผู้เรียน ($\bar{X}=3.83, S.D.=0.89$) ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่ เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.83, S.D.=0.80$) ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและ นำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=3.74, S.D.=0.85$) ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.74, S.D.=0.81$) ครูมีความรู้ ความสามารถออกแบบ การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ($\bar{X}=3.71, S.D.=0.82$) ครูมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่ สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน ($\bar{X}=3.62, S.D.=0.72$) ครูมีการนำผลการประเมินปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม ศักยภาพ ($\bar{X}=3.61, S.D.=0.62$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.51 – 0.89 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูในเรื่องคุณภาพการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปร ด้านผลงาน
ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
43	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์มาตรฐาน การเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง	4.01	0.72	มาก
44	ครูสามารถแก้ไขปัญหาในห้องเรียนได้อย่างเป็น ระบบ	4.08	0.78	มาก
45	ครูสามารถพัฒนา จัดหา ประยุกต์ใช้สื่อวัตกรรมการ ในการจัดการเรียนรู้	3.96	0.88	มาก
46	ครูสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ ได้เหมาะสมกับ สาระการเรียนรู้	4.12	0.66	มาก
47	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐาน ที่สถานศึกษากำหนด	4.03	0.80	มาก
48	ผู้เรียนเกิดความสนใจเรียน แสวงหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	4.13	0.76	มาก
49	ผู้เรียนเกิดความคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.18	0.71	มาก
50	ผู้เรียนมีทักษะและคุณธรรม จริยธรรม	3.98	0.64	มาก
51	ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.01	0.77	มาก
	รวม	4.05	0.22	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานครูมีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านผลงาน
ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ที่แสดงระดับการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.22)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
คือ ผู้เรียนเกิดความคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.71) ผู้เรียนเกิดความ
สนใจเรียน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.76) ครูสามารถใช้

แหล่งเรียนรู้ ได้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.12, S.D. = 0.66$) ครูสามารถแก้ไข ปัญหาในห้องเรียนได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.08, S.D. = 0.78$) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{x} = 4.03, S.D. = 0.80$) ผู้เรียนสามารถปรับตัว เข้ากับสังคม และสถานการณ์ต่างๆ ได้ ($\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.77$) ครูสามารถจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.72$) ผู้เรียนมีทักษะและคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x} = 3.98, S.D. = 0.64$) ครูสามารถพัฒนา จัดหา ประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.96, S.D. = 0.88$) สำหรับค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.66–0.88 แสดงว่าความคิดเห็นของครูในเรื่องผลที่เกิดจาก การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกัน



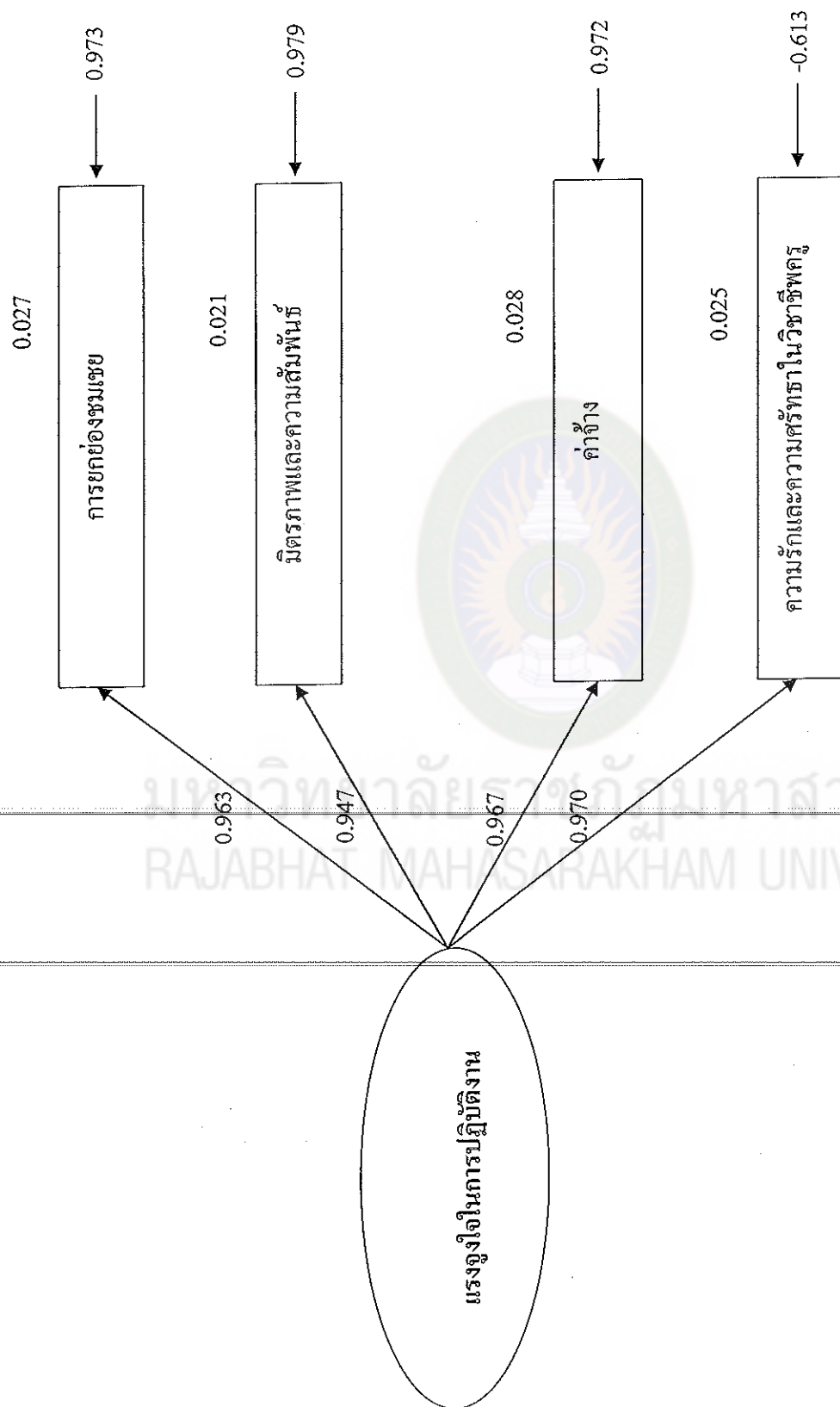
2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานครู
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการรูปแบบโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์
กลุ่มพหุ (MGA) แสดงให้เห็นความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานครู
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

ค่าสถิติ	ค่า	เกณฑ์ความสอดคล้อง
Chi-Square (χ^2)	5.166	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
Relative -Chi-Square χ^2 / df	1.722	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีมาก
Comparative Fit Index (CFI)	0.993	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีมาก รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.974	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	0.001	น้อยกว่า 0.05 มีความสอดคล้องดีมาก ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 สอดคล้องดี ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 สอดคล้องพอใช้ มากกว่า 0.10 ไม่สอดคล้อง
Standardized Root Mean Square Residual (SRMSR)	0.044	น้อยกว่า 0.05 มีความสอดคล้องดี ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 สอดคล้องพอใช้ มากกว่า 0.08 ไม่สอดคล้อง

จากตารางที่ 33 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการรูปแบบโครงสร้าง (SEM) และการ
วิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า รูปแบบการวัด
ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย $\chi^2 = 5.166$, $df = 3$, $\chi^2 / df = 1.722$, $P - value = 0.517$, $CFI = 0.993$, $TLI = 0.974$, $RMSEA = 0.001$ และ $SRMR = 0.044$ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.947 – 0.970 และมีนัยสำคัญทุกค่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดคือ ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู และค่าจ้างตามลำดับ ค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.021 – 0.028 แสดงว่าในภาพรวมของตัวแปรในรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูได้ครบทุกตัวแปรและสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวัดใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยในวัตถุประสงค์ต่อไปได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการวัดแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูแสดงผังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 8 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4 การวิเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการรูปแบบโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) แสดงให้เห็นความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

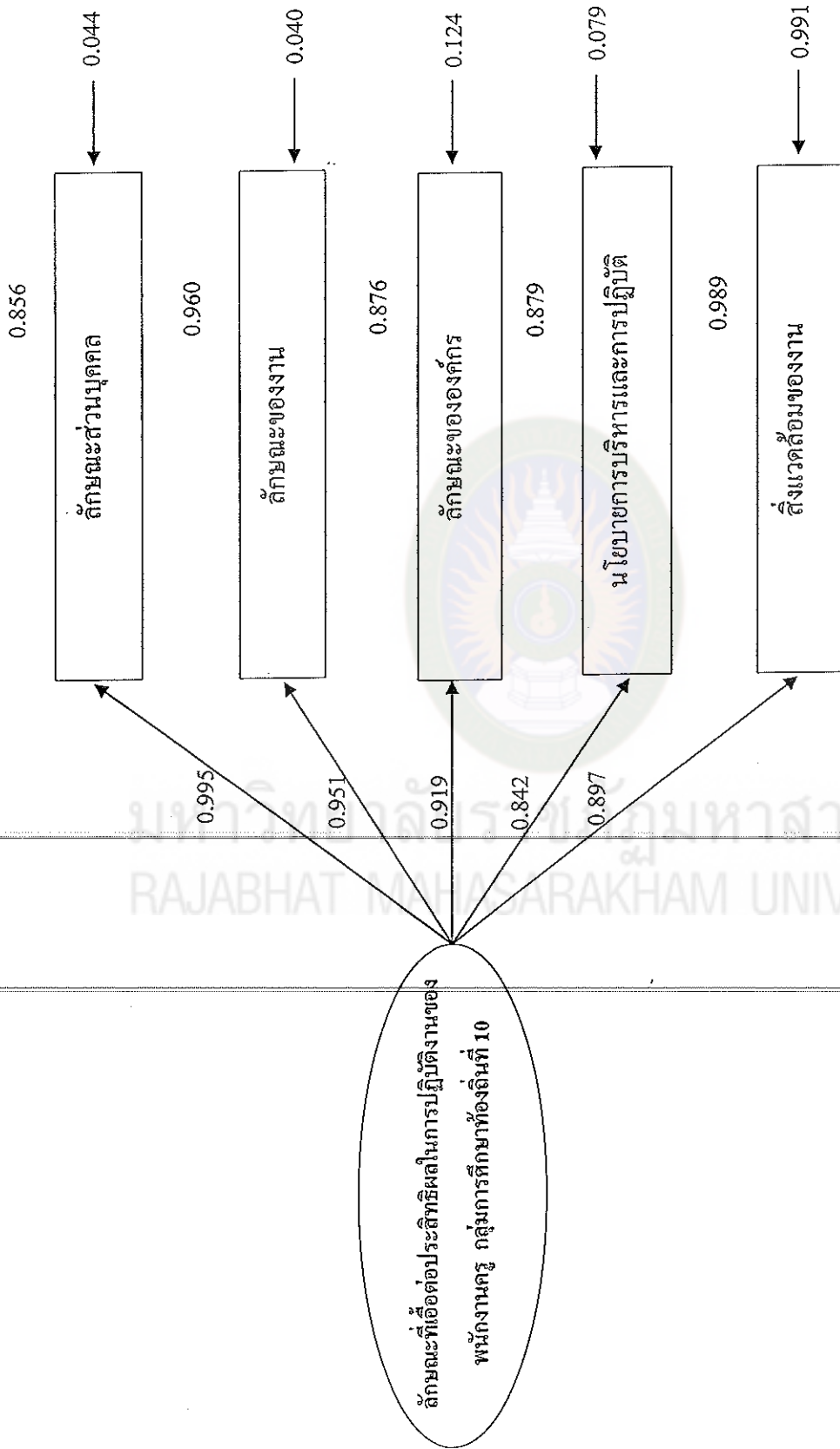
ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

ค่าสถิติ	ค่า	เกณฑ์ความสอดคล้อง
Chi-Square (χ^2)	9.043	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Relative -Chi-Square χ^2 / df	1.809	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไปอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
Comparative Fit Index (CFI)	0.954	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีมาก รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.907	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	0.030	น้อยกว่า 0.05 มีความสอดคล้องดีมาก ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 สอดคล้องดี ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 สอดคล้องพอใช้ มากกว่า 0.10 ไม่สอดคล้อง
Standardized Root Mean Square Residual (SRMSR)	0.008	น้อยกว่า 0.05 มีความสอดคล้องดี ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 สอดคล้องพอใช้ มากกว่า 0.08 ไม่สอดคล้อง

จากตารางที่ 34 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการรูปแบบโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย $\chi^2 = 9.043$, $df = 5$, $\chi^2 / df = 1.809$, $P - value = 0.103$, $CFI = 0.954$, $TLI = 0.907$, $RMSEA = 0.030$ และ $SRMR = 0.008$ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.842 – 0.995 และมีนัยสำคัญทุกค่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดคือ ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานตามลำดับ ค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.876 – 0.989 แสดงว่าในภาพรวมของตัวแปรในรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูได้ครบทุกตัวแปรและสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวัดใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยในวัตถุประสงค์ต่อไปได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการวัดลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูแสดงดังแผนภาพต่อไปนี้





แผนภาพที่ 9 ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.5 การวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ด้วยการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการรูปแบบโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) แสดงให้เห็นความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

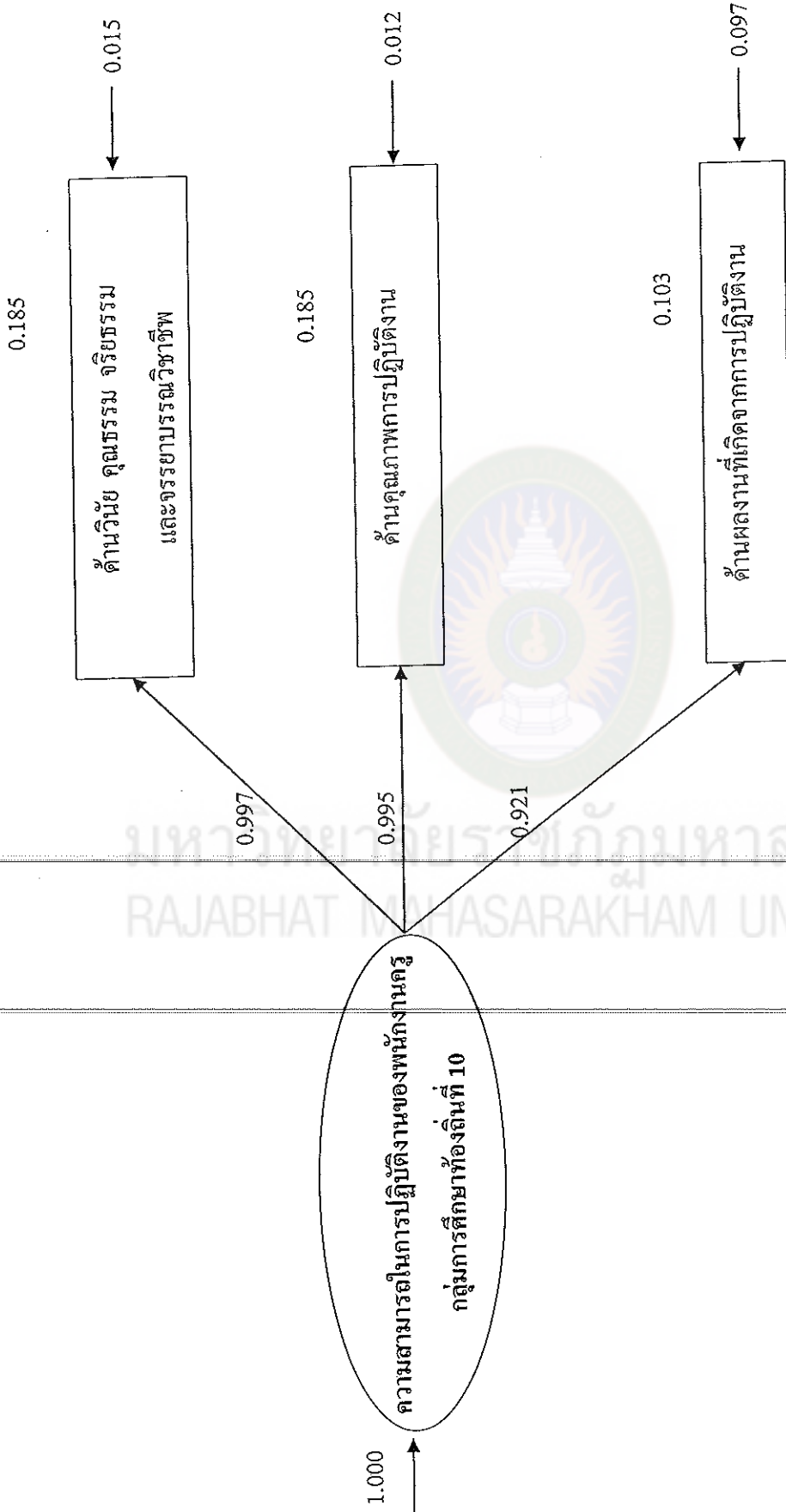
ตารางที่ 35 การวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

ค่าสถิติ	ค่า	เกณฑ์ความสอดคล้อง
Chi-Square (χ^2)	4.000	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
Relative -Chi-Square χ^2 / df	1.333	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีมาก
Comparative Fit Index (CFI)	1.000	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีมาก รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
Tucker-Lewis Index (TLI)	1.000	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	0.003	น้อยกว่า 0.05 มีความสอดคล้องดีมาก ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 สอดคล้องดี ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 สอดคล้องพอใช้ มากกว่า 0.10 ไม่สอดคล้อง
Standardized Root Mean Square Residual (SRMSR)	0.006	น้อยกว่า 0.05 มีความสอดคล้องดี ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 สอดคล้องพอใช้ มากกว่า 0.08 ไม่สอดคล้อง

จากตารางที่ 35 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการรูปแบบโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) ผลการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย $\chi^2 = 4.000$, $df = 3$, $\chi^2 / df = 1.333$, $P - value = 0.120$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $RMSEA = 0.003$ และ $SRMR = 0.006$ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.921 – 0.997 และมีนัยสำคัญทุกค่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดคือ ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานตามลำดับ ค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.103 – 0.185 แสดงว่าในภาพรวมของตัวแปรในรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครูได้ครบทุกตัวแปร และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวัดใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยในวัตถุประสงค์ต่อไปได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครูแสดงดังแผนภาพต่อไปนี้





แผนภาพที่ 10 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.6 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบแรงจูงใจกับลักษณะที่เอื้อต่อ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้ได้รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (A1-A4) กับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู (B1-B5) และความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู (C1-C3) ดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 36 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบแรงจูงใจกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	A1	A2	A3	A4	A4	B1	B2	B3	B4	B5	C1	C2	C3
การยกย่องชมเชย (A1)	1	.106*	.039	.276***	.286***	.359**	.123**	.165**	.053	.212**	.103*	.348**	
มิตรภาพและความสัมพันธ์ (A2)	.106*	1	.134**	.148**	.236**	-.262**	.026	.014	.057	.008	.077	.401**	
ค่าจ้าง (A3)	.039	.134**	1	.166**	.119*	.103*	.054	.019	.137**	.104*	-.006	.047	
ความรู้และความศรัทธาในวิชาชีพครู (A4)	.276**	.148**	.166**	1	-.002	.574**	.212**	.582**	.314**	.421**	.485**	.086	
ลักษณะส่วนบุคคล (B1)	.286**	.236**	.119*	.002	1	.211**	.586**	.524**	.120*	.423**	.506**	.580**	
ลักษณะของงาน (B2)	.359**	.262**	.103*	.574**	.211**	1	.192**	.606**	.382**	.559**	.625**	.172**	
ลักษณะขององค์กร (B3)	.123**	.026	.054	.212**	.586**	.192**	1	.759**	.301**	.424**	.679**	.335**	
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (B4)	.165**	.014	.019	.582**	.524**	.606**	.759**	1	.439**	.803**	.905**	.233**	
สิ่งแวดล้อมของงาน (B5)	.053	.057	.137**	.314**	.120*	.382**	.301**	.439**	1	.357**	.431**	.147**	
ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (C1)	.212**	.008	.104*	.421**	.423**	.559**	.424**	.803**	.357**	1	.735**	.224**	
ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (C2)	.103	.077	.006	.485**	.506**	.625**	.679**	.905**	.431**	.735**	1	.337**	
ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (C3)	.348**	.401**	.047	.086	.580**	.172**	.335**	.233**	.147**	.224**	.337**	1	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

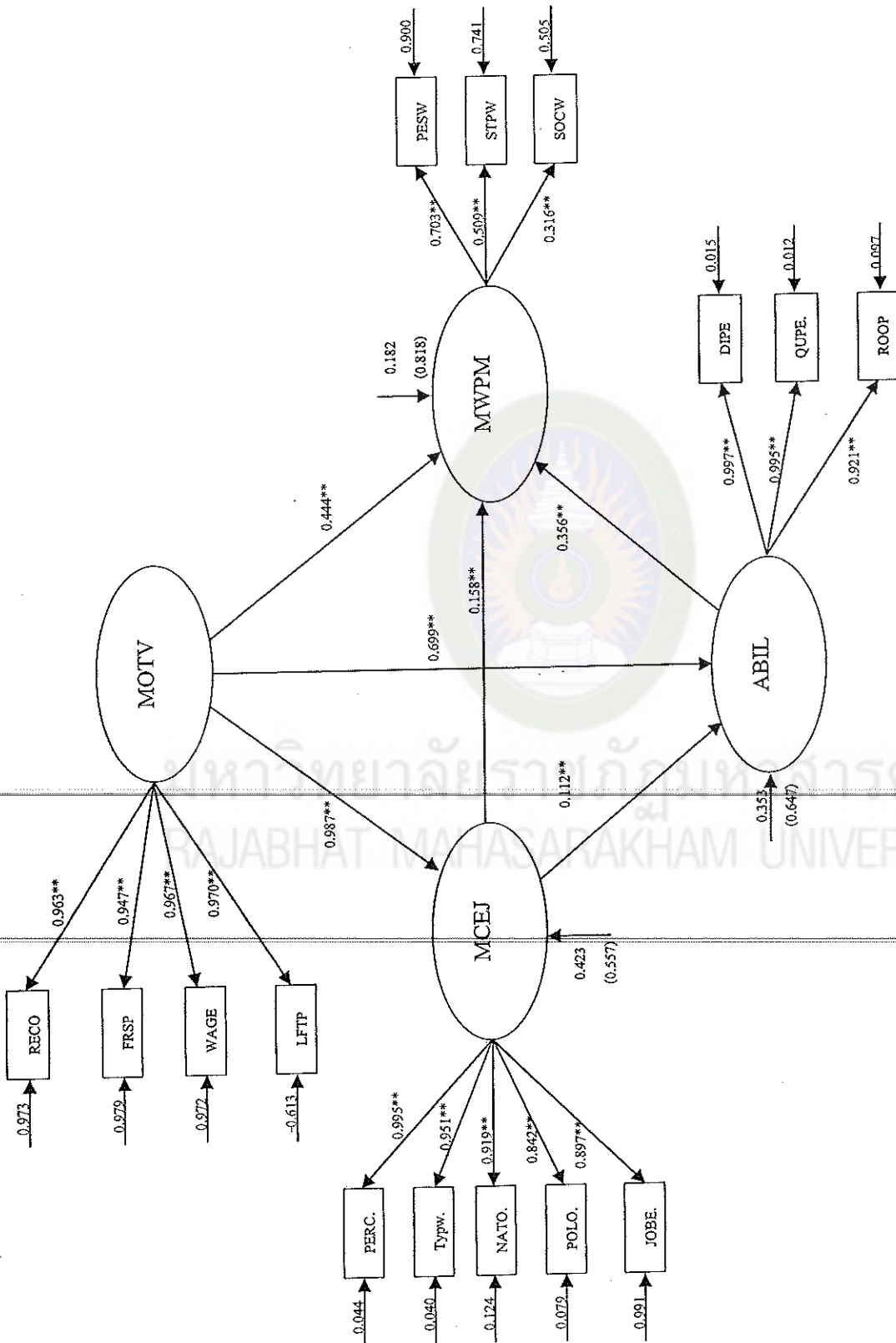
จากตารางที่ 36 พบว่า องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (A1-A4) และ (B1-B5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูทั้ง 5 ด้าน และความสามารถในการปฏิบัติงาน (C1-C3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.7 การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อรูปแบบโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis : PA) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) ระหว่างตัวแปรโดยในจำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรตามสามารถมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยตนเองได้ ทำให้เกิดลักษณะอิทธิพลใน 2 ลักษณะที่ใช้พิจารณาชุดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและชุดสัมพันธ์ของตัวแปรตาม คือ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการการวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อสร้างโครงสร้างรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย $\chi^2 = 283.894$, $df = 157$, $\chi^2 / df = 1.808$, $P - value = 0.067$, $CFI = 0.991$, $TLI = 0.990$, $RMSEA = 0.032$ และ $SRMR = 0.022$ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.921 - 0.997 และมีนัยสำคัญทุกค่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่าน้ำหนักแฝงที่มีค่าสูงสุดคือ ตัวแปรแฝงด้านแรงจูงใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนตัวแฝงอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ ตัวแปรแฝงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตัวแปรทุกตัวในรูปแบบร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของของตัวแปรแฝงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 81.8 ผลการวิเคราะห์ได้รูปแบบโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู แสดงผังแผนภาพ ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 11 รูปแบบโครงสร้างแรงงูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

หมายเหตุ

MWPM : Motive of work performance efficiency of teachers ; **MOTV** :
 Motivation in job; **MCEJ**; Manner conducive to effective job; **ABIL** ; Teachers' job ability
RECO ; Recognition, **FRSP**; Friendships and relationships, **WAGE**: Wage, **LFTP** ; love and
 faith in the teaching profession, **PERC**; personal characteristic, **TYPW**; Type of work,
NATO; Nature of the organization, **POLO** ; Policy and practice, **JOBE** ; Job's environment,
DIPE; Discipline, integrity and professional ethics, **QUPE**; Quality performance, **ROOP**;
 Results of operation **PESW** ; Performance and success of work **STPW** ; Stability and
 progress in work **SOCW** ; Satisfaction of the condition in work



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.8 องค์ประกอบของรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ได้นำเสนอแล้วข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ภายหลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในองค์แต่ละด้านและการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ องค์ประกอบแรงจูงใจกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis : PA) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) ระหว่างตัวแปรโดยในจำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในการพิจารณาความผันแปรของตัวแปรตามสามารถมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยตนเองได้ ทำให้เกิดลักษณะอิทธิพลใน 2 ลักษณะที่ใช้พิจารณาหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและชุดสัมพันธ์ของตัวแปรตาม คือ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อสร้างรูปแบบโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยได้รูปแบบโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งการเก็บข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำทฤษฎีแรงจูงใจของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow), เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer), เฮนรี เมอร์เรย์ (Henry Murray), เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland), คีทคลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor), เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาใช้ในการวิจัย และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศแล้วนำมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบแรงจูงใจ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การยกย่องชมเชย 2) มิตรภาพและความสัมพันธ์ 3) ค่าจ้าง 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อหาลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน พบว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล
2. ลักษณะของงาน
3. ลักษณะขององค์กร
4. นโยบายการบริหาร

และการปฏิบัติงาน และ 5. สิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาทำการวิจัยในครั้งนี้ และผู้วิจัยได้นำแบบประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ มาใช้ในคํา องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกด้านหนึ่งเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย องค์กรประกอบ 3 ด้านคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านที่เกิดจาก การปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรตาม จากแผนภาพที่ รูปแบบโครงสร้างแรงงูใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ผู้วิจัย พบว่า

แรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย $\chi^2 = 5.166$, $df = 3$, $\chi^2 / df = 1.722$, $P - value = 0.517$, $CFI = 0.993$, $TLI = 0.974$, $RMSEA = 0.001$ และ $SRMR = 0.044$ น้้าหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.947 – 0.970 และมีน้้าหนักค่าที่ระดับน้้าหนักสำคัญ 0.01 ค่าน้้าหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดคือ ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู และค่าจ้างตามลำดับ ค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปร สังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.021 – 0.028 แสดงว่าในภาพรวมของตัวแปรในรูปแบบการวัดตัวแปร แฝงแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูได้ครบทุกตัวแปรและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า รูปแบบการ วัดตัวแปรแฝงลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย $\chi^2 = 9.043$, $df = 5$, $\chi^2 / df = 1.809$, $P - value = 0.103$, $CFI = 0.954$, $TLI = 0.907$, $RMSEA = 0.030$ และ $SRMR = 0.008$ น้้าหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.842 – 0.995 และมี น้้าหนักค่าที่ระดับน้้าหนักสำคัญ 0.01 ค่าน้้าหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดคือ ลักษณะส่วน บุคคล และลักษณะของงานตามลำดับ ค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.876 – 0.989 แสดงว่าในภาพรวมของตัวแปรในรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มี

ความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูได้ครบทุกตัวแปร นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย $\chi^2 = 9.043$, $df = 5$, $\chi^2 / df = 1.809$, $P - \text{value} = 0.103$, $CFI = 0.954$, $TLI = 0.907$, $RMSEA = 0.030$ และ $SRMR = 0.008$ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.842 – 0.995 และมีนัยสำคัญทุกค่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดคือ ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานตามลำดับ ค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.876 – 0.989 แสดงว่าในภาพรวมของตัวแปรในรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูได้ครบทุกตัวแปร พร้อมทั้งหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (A1-A4) กับการประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู (B1-B5) และ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู (C1-C3) พบว่าองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (A1-A4) และ (B1-B5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ทั้ง 5 ด้าน และความสามารถในการปฏิบัติงาน (C1-C3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.103-0.905, -0.172-0.905 และ -0.104 – 0.582 ตามลำดับ สุดท้ายเพื่อความสมบูรณ์ในการสร้างรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis : PA) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships) ระหว่างตัวแปรโดยในจำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในการพิจารณาความผันแปรของตัวแปรตามสามารถมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยตนเองได้ ทำให้เกิดลักษณะอิทธิพลใน 2 ลักษณะที่ใช้พิจารณาชุดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและชุดสัมพันธ์ของตัวแปรตาม คือ อิทธิพลทางตรง (direct effect :DE) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect : IE) ซึ่ง ผู้วิจัย ได้ทำการการวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อสร้าง โครงสร้างรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย

$\chi^2 = 283.894$, $df = 157$, $\chi^2 / df = 1.808$, $P - value = 0.067$, $CFI = 0.991$, $TLI = 0.990$, $RMSEA = 0.032$ และ $SRMR = 0.022$ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง $0.921 - 0.997$ และมีนัยสำคัญทุกค่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่าน้ำหนักแฝงที่มีค่าสูงสุดคือ ตัวแปรแฝงด้านแรงจูงใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนตัวแฝงอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ ตัวแปรแฝงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตัวแปรทุกตัวในรูปแบบร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของของตัวแปรแฝงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 81.8 ผลการวิเคราะห์ได้รูปแบบโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จากแผนภาพ รูปแบบโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูนั้น มีอิทธิพลต่อกันทุกด้าน

2.9 รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และความคิดเห็นของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ผู้วิจัยได้รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ประกอบด้วย องค์ประกอบแรงจูงใจ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การยกย่องชมเชย 2) มิตรภาพและความสัมพันธ์ 3) ค่าจ้าง 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ 1. ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะของงาน 3. ลักษณะขององค์กร 4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน 5. สิ่งแวดล้อมของงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ด้านคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านที่เกิดจากการปฏิบัติงาน