

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อสารความหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นสัญลักษณ์
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ F
(F - distribution)

sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 ศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.1 วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม และรายด้าน

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.1 วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 394 คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ครู	129	32.74
ครูวิทยฐานะชำนาญการ	155	39.34
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า	110	27.92
รวม	394	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 394 คน)	ร้อยละ
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	99	25.13
10-20 ปี	173	43.91
21 ปีขึ้นไป	122	30.96
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูวิทยฐานะชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 39.34 รองลงมาเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 32.74 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.91 รองลงมา 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.96

1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม และรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 4 – 11 และ 19 – 28 (ภาคผนวก ก หน้า 119 - 138)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{x}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	3.91	0.65	มาก
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.86	0.64	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.84	0.62	มาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.88	0.60	มาก
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.66	มาก
รวม	3.87	0.63	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.91$) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($\bar{x} = 3.88$) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.86$) และด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.84$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านงานที่
ทำในปัจจุบัน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	\bar{x}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานทำนรับผิดชอบมีขอบข่ายที่ชัดเจนและ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.69	0.76	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตรงตามนโยบายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ โรงเรียน	3.96	0.63	มาก
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบได้	3.94	0.61	มาก
4. ท่านมีความสุขและความภูมิใจในการปฏิบัติ หน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.97	0.65	มาก
5. โรงเรียนของท่านมีสภาพบรรยากาศสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่เอื้อต่อการทำงาน	4.00	0.50	มาก
6. จำนวนบุคลากรในโรงเรียนเหมาะสมกับสภาพ และปริมาณงาน	3.98	0.71	มาก
7. งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.91	0.64	มาก
8. งานที่ปฏิบัติในความรับผิดชอบเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.84	0.65	มาก
9. มีความสุขกับงานที่กำลังปฏิบัติสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.62	มาก
10. สภาพบรรยากาศในโรงเรียนสร้างความรู้สึที่ดี ในการทำงาน	3.90	0.70	มาก
รวม	3.91	0.65	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนของท่านมีสภาพบรรยากาศสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{x} = 4.00$) งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.98$) และมีความสุขและความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.97$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ	3.85	0.60	มาก
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.46	0.64	ปานกลาง
3. ท่านได้รับความสะดวกจากการบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตามสิทธิ์	3.92	0.65	มาก
4. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนในการไปราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พัก อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	3.97	0.63	มาก
5. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ ตามเวลาที่กำหนด	3.86	0.65	มาก
6. การกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.85	0.64	มาก

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
7. กำหนดค่าตอบแทนสอดคล้องกับปริมาณงาน ความสามารถ และความรับผิดชอบ	3.95	0.67	มาก
8. กำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเสมอภาค	3.97	0.65	มาก
9. กำหนดค่าตอบแทนปรับตามสภาพเศรษฐกิจอยู่ เสมอ ๆ	3.92	0.63	มาก
10. จ่ายค่าตอบแทนตามระยะเวลาที่กำหนดเป็น ประจำอย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.66	มาก
รวม	3.86	0.64	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก ดังนี้ ได้รับเงินค่าตอบแทนในการไปราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พักอยู่ใน
เกณฑ์ที่เหมาะสม และกำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเสมอภาค ($\bar{x} = 3.97$) กำหนด
ค่าตอบแทนสอดคล้องกับปริมาณงานความสามารถ และความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.95$) และ
ได้รับความสะดวกจากการบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล เงินการศึกษา
บุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตามสิทธิ์ และกำหนดค่าตอบแทนปรับตามสภาพเศรษฐกิจอยู่
เสมอ ๆ ($\bar{x} = 3.92$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนด	3.90	0.63	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ความรู้ความสามารถและผลงานของท่าน	3.96	0.49	มาก
3. ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนพอใจในผลการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	3.91	0.66	มาก
4. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนที่ได้เลื่อน ตำแหน่งหน้าที่ไปสู่ตำแหน่งอื่นๆ ที่สูงขึ้น	3.89	0.60	มาก
5. ท่านได้รับการสนับสนุน พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.86	0.66	มาก
6. กำหนดการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับลักษณะ งาน	3.88	0.64	มาก
7. กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็น ธรรม	3.82	0.63	มาก
8. กำหนดหลักเกณฑ์การลาเพื่อดูงานและศึกษาต่อ	3.94	0.63	มาก
9. จัดทำโปรแกรมอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.45	0.59	ปานกลาง
10. เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม	3.79	0.65	มาก
รวม	3.84	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของท่าน ($\bar{x}=3.96$) กำหนดหลักเกณฑ์การลาเพื่อดูงานและศึกษาต่อ ($\bar{x}=3.94$) และครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ($\bar{x}=3.91$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จำแนกเป็นรายข้อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.98	0.58	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	3.91	0.54	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษา	3.97	0.51	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.60	มาก
5. ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจ และเข้าใจปัญหา ต่างๆ ของครู ตลอดจนช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็น อย่างดี	3.51	0.61	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้ขวัญกำลังใจ ด้วยการยกย่องชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จ	3.86	0.68	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุก คน	3.95	0.65	มาก

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
8. ผู้บังคับบัญชาริหารงานด้วยความซื่อสัตย์และ ยุติธรรม	3.88	0.59	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.84	0.63	มาก
10. ผู้บังคับบัญชามีทักษะและศิลปะในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.61	มาก
รวม	3.88	0.60	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยรวมมีความคิด
เห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.98$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้
ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.97$) และผู้บังคับบัญชาติดตาม
การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.96$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.84	0.67	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปรึกษาและ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ	4.03	0.54	มาก
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานใน โรงเรียนเสมอ	3.94	0.65	มาก
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	3.87	0.72	มาก
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความไว้วางใจและมี ความจริงใจต่อกันในการทำงาน	3.85	0.71	มาก
6. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีเอื้ออารีต่อกันให้ ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ	3.94	0.66	มาก
7. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุน ให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.88	0.60	มาก
8. เพื่อนร่วมงานมีการพบปะสังสรรค์ ระหว่าง ครอบครัว เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู ด้วยกัน	3.91	0.68	มาก
9. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนการ ปฏิบัติงานตามรูปแบบระบบการบริหารของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.49	0.65	ปานกลาง
10. เพื่อนร่วมงานช่วยรับผิดชอบสอนแทนหรือ รับผิดชอบงานบางอย่างกรณีได้รับการร้องขอ	3.90	0.68	มาก
รวม	3.86	0.66	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปรึกษาและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.03$) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเสมอ และเพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีเอื้ออารีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.94$) และเพื่อนร่วมงานมีการพบปะสังสรรค์ ระหว่างครอบครัว เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ($\bar{x} = 3.91$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาธิการตาม

เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู	ตำแหน่ง									
	ครู		ครูชำนาญการ		ครูชำนาญการพิเศษ		รวม			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	3.89	0.31	3.90	0.40	3.94	0.33	3.91	0.65		
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.86	0.41	3.87	0.46	3.86	0.37	3.86	0.64		
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.83	0.36	3.84	0.41	3.85	0.39	3.84	0.62		
4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.87	0.34	3.89	0.41	3.88	0.35	3.88	0.60		
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.39	3.87	0.46	3.88	0.40	3.86	0.66		
โดยรวม	3.86	0.32	3.87	0.40	3.88	0.33	3.87	0.63		

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.91$) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($\bar{x} = 3.88$) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.86$) และด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.84$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษาพบว่า

ครู เห็นว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.89$) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($\bar{x} = 3.87$) และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.86$)

ครูชำนาญการ เห็นว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.90$) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($\bar{x} = 3.89$) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($\bar{x} = 3.87$)

ครูชำนาญการพิเศษ เห็นว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.94$) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.88$) และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และ ($\bar{x} = 3.86$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน									
	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		21 ปีขึ้นไป		รวม			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	3.85	0.31	3.92	0.38	3.94	0.34	3.91	0.65		
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.84	0.41	3.87	0.44	3.88	0.39	3.86	0.64		
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.79	0.35	3.87	0.40	3.85	0.39	3.84	0.62		
4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.85	0.35	3.88	0.39	3.89	0.36	3.88	0.60		
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.40	3.87	0.43	3.89	0.42	3.86	0.66		
โดยรวม	3.83	0.32	3.88	0.38	3.89	0.34	3.87	0.63		

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.91$) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($\bar{x} = 3.88$) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.86$) และ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.84$)

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีการดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้าน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($\bar{x} = 3.85$) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.84$) และ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.83$)

ครูที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปี เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีการดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.92$) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($\bar{x} = 3.88$) และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.87$) ครูที่มีประสบการณ์ 21 ปี ขึ้นไป เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.94$) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.89$) และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.88$)

1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่มีตำแหน่ง และ
ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ปรากฏดังตารางที่ 13 - 14

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน

ระดับแรงงูใจในการ ปฏิบัติงานของครู	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่าง กลุ่ม	0.202	2	0.101	0.814	0.444
	ภายใน กลุ่ม	48.489	391	0.124		
	รวม	48.691	393			
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่าง กลุ่ม	0.009	2	0.005	0.026	0.975
	ภายใน กลุ่ม	69.122	391	0.177		
	รวม	69.131	393			
ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	ระหว่าง กลุ่ม	0.018	2	0.009	0.060	0.941
	ภายใน กลุ่ม	58.488	391	0.150		
	รวม	58.506	393			

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	ระหว่างกลุ่ม	0.024	2	0.012	0.085	0.919
	ภายในกลุ่ม	54.229	391	0.139		
	รวม	54.252	393			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.089	2	0.044	0.249	0.780
	ภายในกลุ่ม	69.594	391	0.178		
	รวม	69.683	393			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.031	2	0.016	0.125	0.883
	ภายในกลุ่ม	48.772	391	0.125		
	รวม	48.803	393			

หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($sig \leq 0.05$)

จากตารางที่ 13 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ทำงานที่แตกต่างกัน

ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่าง กลุ่ม	0.451	2	0.226	1.829	0.162
	ภายใน กลุ่ม	48.239	391	0.123		
	รวม	48.691	393			
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่าง กลุ่ม	0.064	2	0.032	0.182	0.834
	ภายใน กลุ่ม	69.067	391	0.177		
	รวม	69.131	393			
ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	ระหว่าง กลุ่ม	0.410	2	0.205	1.378	0.253
	ภายใน กลุ่ม	58.097	391	0.149		
	รวม	58.506	393			
ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	ระหว่าง กลุ่ม	0.121	2	0.060	0.436	0.647
	ภายใน กลุ่ม	54.132	391	0.138		
	รวม	54.252	393			

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.203	2	0.102	0.572	0.565
	ภายในกลุ่ม	69.479	391	0.178		
	รวม	69.683	393			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.211	2	0.106	0.850	0.428
	ภายในกลุ่ม	48.592	391	0.124		
	รวม	48.803	393			

หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{sig} \leq 0.05$)

จากตารางที่ 14 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ตารางที่ 15 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านงานที่ทำใน
ปัจจุบัน

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	ความถี่
1.	ครูผู้สอนควรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพของงานให้เป็นยอมรับทั้ง	7
2.	ครูควรมีความตั้งใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งงานสอน และความรับผิดชอบอื่น ๆ ในสถานศึกษา	4
3.	ครูควรอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรม	2
4.	ครูควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างเท่าเทียม โดยยึดหลักคุณธรรมเป็นสำคัญ	1
	รวม	14

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยเรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ดังนี้ ครูผู้สอนควรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพของงานให้เป็นยอมรับทั้ง (ความถี่ 7) ครูควรมีความตั้งใจและตระหนัก ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งงานสอน และความรับผิดชอบอื่น ๆ ในสถานศึกษา (ความถี่ 4) และครูควรอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรม (ความถี่ 2)

ตารางที่ 16 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านเงินเดือน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ความถี่
1.	ครูควรยอมรับการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3
2.	ครูควรนำค่าตอบแทนที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนิน ชีวิตประจำวัน	2
3.	ควรมีการเพิ่มเติมค่าตอบแทนสำหรับครูที่ปฏิบัติงานมานาน มีผลงาน ด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ	1
	รวม	6

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านเงินเดือน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยเรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ดังนี้ ครูควรยอมรับการกำหนด
เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ความถี่ 3) ครูควรนำ
ค่าตอบแทนที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน (ความถี่ 2) และควรมี
การเพิ่มเติมค่าตอบแทนสำหรับครูที่ปฏิบัติงานมานาน มีผลงานด้านการปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ (ความถี่ 1)

ตารางที่ 17 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเลื่อน
ขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ความถี่
1.	สถานศึกษาควรกำหนดระบบการจัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน เพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	7
2.	สถานศึกษาควรกำหนดการจัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้ วิธีพิจารณาจากผลงานความสามารถที่ปรากฏอย่างชัดเจน	5
3.	สถานศึกษาควรกำหนดแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่ในการคัดเลือกครู เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับและมีความ เป็นธรรม	3
4.	สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การคัดเลือกครูเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างมีเหตุผล และนำปัญหา ต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง	2
	รวม	17

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
โดยเรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ดังนี้ สถานศึกษาควรกำหนดระบบการจัดการการเลื่อนขั้น
เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา (ความถี่ 7)
สถานศึกษาควรกำหนดการจัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้วิธีพิจารณาจากผลงาน
ความสามารถที่ปรากฏอย่างชัดเจน (ความถี่ 5) และสถานศึกษาควรกำหนดแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำ
หน้าที่ในการคัดเลือกครูเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับและมีความ
เป็นธรรม (ความถี่ 3)

ตารางที่ 18 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านผู้บังคับบัญชา
ชั้นต้น

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	ความถี่
1.	ครูควรยึดถือผู้บังคับบัญชาที่บริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จิตใจดี งามใช้หลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเชี่ยวชาญ	6
2.	ครูควรต้องมีการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อ ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษา	3
3.	ครูควรปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ด้วยความ ตั้งใจ โดยถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	2
4.	ครูควรปฏิบัติตนอย่างอ่อนน้อมต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งถือเป็นบุคคลที่ สำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา	1
	รวม	12

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
โดยเรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ดังนี้ ครูควรยึดถือผู้บังคับบัญชาที่บริหารด้วยความซื่อสัตย์
สุจริต จิตใจดีงามใช้หลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเชี่ยวชาญ (ความถี่ 6)
ครูควรต้องมีการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
ร่วมกันภายในสถานศึกษา (ความถี่ 3) และครูควรปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่าง
จริงจัง ด้วยความตั้งใจ โดยถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (ความถี่ 2)

ตารางที่ 19 ความดีของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านเพื่อนร่วมงาน	ความดี
1.	ครูควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร	5
2.	ครูควรสร้างมิตรไมตรีที่ดีในการทำงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน	4
3.	ครูควรปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนครูป่วย ลา หรือมีกิจจำเป็นอื่น ๆ	3
4.	ครูควรสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนครู โดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างจริง โดยไม่ปิดบัง	1
	รวม	13

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ดังนี้ ครูควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร (ความดี 5) ครูควรสร้างมิตรไมตรีที่ดีในการทำงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน (ความดี 4) และครูควรปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนครูป่วย ลา หรือมีกิจจำเป็นอื่น ๆ (ความดี 3)

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายของแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน มีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จัดทำโปรแกรมอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจ และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของครู ตลอดจนช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานตามรูปแบบระบบการบริหารของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำประเด็นเกี่ยวกับการวิจัยในระยะที่ 1 ดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์บุคคลผู้มีความรู้ ประสบการณ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ดังนี้

1. นางสุภัทรา สฤชสมบัติ ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านเชียงยืน

2. นางอภิญา รัตนฐานุ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน

โพน

3. นางสุกัลยา ภักดีกุล ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน

ห้วยแคนโนนสูง

4. นางดวงใจ สิมลา ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน

อนุบาลชื่นชม

5. นางศุภลักษณ์ ธงงาม ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้าน

ไทยรัฐวิทยา 17 (บ้านมะโม)

ซึ่งผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปรากฏ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน ให้มีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการกำหนดรูปแบบการบริหารงานอย่างชัดเจน กำหนดงานความรับผิดชอบให้บุคลากร โดย

พิจารณาความรู้ความสามารถ และสร้างความตระหนักแก่นุคลากรให้มุ่งเน้นความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... สถานศึกษาควรมีการกำหนดงาน และความรับผิดชอบให้บุคลากรครูที่รับผิดชอบในงานต่าง ๆ อย่างชัดเจนเพื่อกำหนดการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน ...”

(นางสุภัทรา สฤชสมบัติ, 6 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาควรคุณลักษณะครูให้ตรงกับงาน กับความถนัดในงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ...”

(นางอภิญญา รัตนฐานู, 7 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูตามบทบาทหน้าที่เพื่อจะได้พิจารณาคุณภาพของการปฏิบัติมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง ...”

(นางสุกัลยา ภัคดีกุล, 8 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรกำหนดขอบข่ายของงานให้กับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในงานของตน ...”

(นางดวงใจ สิมลา, 9 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความรู้สึกเป็นเหมือนบ้าน เหมือนบุคคลในครอบครัว เหมือนญาติพี่น้องที่ต้องคอยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ...”

(นางศุภลักษณ์ ชงงาม, 10 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

2. แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ครูควรยอมรับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และมุ่งให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ...”

(นางสุภัทรา สถุขสมบัติ, 6 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูควรพัฒนาคุณภาพของงานให้เป็นที่ประจักษ์ มีผลงานเป็นที่ยอมรับของ สมาชิกในสถานศึกษา เพื่อสถานศึกษาจะได้ส่งเสริมในด้านค่าตอบแทนให้สูงขึ้นตามความสามารถ ...”

(นางอภิญญา รัตนฐานู, 7 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูควรตระหนักถึงคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับและใช้จ่ายอย่างประหยัดตามความจำเป็นและความเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ...”

(นางสุกัลยา ภัคดีกุล, 8 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูควรให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติอยู่มากกว่าการคาดหวังค่าตอบแทนที่ได้รับ และส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป ...”

(นางดวงใจ สิมลา, 9 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูควรตระหนักถึงคุณภาพของงานมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งจะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เป็นกังวล ...”

(นางศุภลักษณ์ ชงงาม, 10 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

3. แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับจัดทำโปรแกรมอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมการอบรมให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมการค้นคว้าสร้างนวัตกรรมใหม่

ๆ สำหรับการรองรับเทคโนโลยี มีการทำลองใช้ และสรุปผลเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ การสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... หน่วยงานควรมีการส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การทำงานในสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ...”

(นางสุภัทรา สฤชสมบัติ, 6 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... หน่วยงานควรมีการส่งเสริมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นทางเลือกสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ...”

(นางอภิญา รัตนฐานุ, 7 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูควรมีการปรับปรุงคุณภาพของงานโดยเลือกใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการสอนมากยิ่งขึ้น ...”

(นางสุกัลยา ภัคดีกุล, 8 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ทางการศึกษา เพื่อจะให้เกิดแนวคิดที่จะพัฒนาการสอนมากยิ่งขึ้น ...”

(นางดวงใจ สิมลา, 9 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาต่าง ๆ ควรส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานโดยนำ เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการในการใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ...”

(นางศุภลักษณ์ ชงงาม, 10 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

4. แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของครู ให้มีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อความสอดคล้อง

กับการพัฒนาคุณภาพของคน เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงได้แสดง
ความสามารถในการบริหารงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม
ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือ
สนับสนุนงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ...”

(นางสุภัทรา สฤชสมบัติ, 6 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับรู้และร่วมช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่
เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา
สถานศึกษาอย่างยั่งยืน ...”

(นางอภิญญา รัตนฐานู, 7 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้มีความสามารถได้แสดงความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงาน และแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาสถานศึกษา และสามารถ
นำไปใช้ได้จริง อย่างต่อเนื่อง ...”

(นางสุกัลยา ภักดีกุล, 8 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรมุ่งเน้นให้บุคลากรต่าง ๆ ได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่
เกิดขึ้น โดยเน้นถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ...”

(นางดวงใจ สิมลา, 9 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการประชุมบุคลากรเพื่อร่วมกันวางแผน
งาน แบ่งงานตามความรับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(นางศุภลักษณ์ ชงงาม, 10 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

5. แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อน
ครูตามรูปแบบระบบการบริหารของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธภาพใน
องค์กร โดยกระตุ้นให้ครูผู้ปฏิบัติงานได้สอนงาน และความรู้แก่ครูที่ขาด

ประสบการณ์ ส่งเสริมและสร้างความตระหนักต่อการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จ คุณภาพของงาน ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ โดยจะต้องพัฒนาคนให้สอดคล้องต่อผลของงานด้วย
 ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ครูที่ปฏิบัติงานสอนควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยมองเห็นถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ สูงสุด ...”

(นางสุภัทรา สฤชสมบัติ, 6 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูที่บรรจุใหม่ได้รับประสบการณ์ในการทำงาน โดยส่งเสริมให้เข้าร่วมทำงานกับเพื่อนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานาน และสามารถสอนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(นางอภิญญา รัตนฐานุ, 7 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และร่วมช่วยเหลืองานด้วยตนเอง ครูทุกคนควรได้รับการนิเทศในงาน โดยอาศัยรูปแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ...”

(นางสุกัญญา ภักดีกุล, 8 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรพิจารณาเลือกรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมความสำเร็จของงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยแรงขับเคลื่อนจากตัวครู เพื่อสร้างความสามัคคีและคุณภาพของงานเป็นสิ่งสำคัญ ...”

(นางดวงใจ สิมลา, 9 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกับครูคนอื่น มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์และทำงานเป็นหมู่คณะ ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ...”

(นางศุภลักษณ์ ชงงาม, 10 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน ให้มีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการกำหนดรูปแบบการบริหารงานอย่างชัดเจน กำหนดงานความรับผิดชอบให้บุคลากร โดยพิจารณาความรู้ความสามารถ และสร้างความตระหนักแก่บุคลากรให้มุ่งเน้นความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญ สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้น ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรส่งเสริมการอบรมให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมการค้นคว้าสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับการรองรับเทคโนโลยี มีการทดลองใช้ และสรุปผลเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อความสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพของคน เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงได้แสดงความสามารถในการบริหารงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม สถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้ครูผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ได้สอนงาน และความรู้แก่ครูที่ขาดประสบการณ์ ส่งเสริมและสร้างความตระหนักต่อการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จ คุณภาพของงาน ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสำคัญ โดยจะต้องพัฒนาคนให้สอดคล้องต่อผลของงานด้วย