

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นของครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นของครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและเพื่อวางแผน ปรับปรุง แก้ไข ปัญหา อุปสรรคต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวอชรรักษ์ อุ่นวิเศษ

นักศึกษابริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 1****แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

**1. เพศ**

( ) ชาย

( ) หญิง

**2. สถานภาพ**

( ) ผู้บริหาร

( ) ครูผู้สอน

**3. วุฒิการศึกษา**

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

**4. ประสบการณ์ในการทำงาน(ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)**

( ) น้อยกว่า 10 ปี

( ) 10 – 15 ปี

( ) มากกว่า 15 ปี

**5. ขนาดโรงเรียน**

( ) ขนาดเล็ก

( ) ขนาดกลาง

( ) ขนาดใหญ่

## ตอนที่ 2

### แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
2	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านที่ 1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>						
1	งานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู					
2	งานที่ปฏิบัติตรงตามความต้องการและความสนใจของครู					
3	งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ					
4	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
5	งานที่รับผิดชอบมีปริมาณและระยะเวลาที่เหมาะสม					
6	การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม					
<b>ด้านที่ 2 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน</b>						
7	มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสังคมปัจจุบัน					
8	โรงเรียนจัดสวัสดิการ เช่น กิจกรรม กองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียน					
9	การได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ต่างๆ เป็นไปอย่างยุติธรรมและทั่วถึง					
10	การได้รับบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตรหรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตามสิทธิ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
11	เงินตอบแทน เงินรางวัลในแต่ละปีอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานในระดับเดียวกัน					
<b>ด้านที่ 3 ความเจริญก้าวหน้า</b>						
12	ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
13	ได้รับการสนับสนุนให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14	ได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นกว่าปีที่แล้ว					
15	เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ ความสามารถระดับเดียวกันครูมีความก้าวหน้าเท่าเทียมหรือสูงกว่าอาชีพอื่น					
<b>ด้านที่ 4 นโยบายและการบริหารงาน</b>						
16	นโยบายการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
17	ผู้บริหารระดับต่างๆ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการกำหนดนโยบายและแผนงานของโรงเรียน					
18	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน					
19	ครูมีความพอใจในนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน					
<b>ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</b>						
20	ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข					
21	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและความจริงใจต่อกันเสมอ					
22	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
23	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่					
24	การปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงานอยู่เสมอ					
25	ได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
26	ได้เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
27	ครูและผู้บริหารยึดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันและพยายามทำให้บรรลุผล					
<b>ด้านที่ 6 ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ</b>						
28	งานที่รับผิดชอบดำเนินการได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
29	งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จคุ้มค่ากับเวลาและงบประมาณ					
30	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของครู					
31	ผู้บริหารได้มอบหมายงานพิเศษให้ครูปฏิบัติอยู่เสมอ					
32	ผลงานของครูได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					
<b>ด้านที่ 7 ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ</b>						
33	อาชีพมั่นคงไม่คิดเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น					
34	ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับมอบหมายให้ทำงานของโรงเรียน					
35	มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานของโรงเรียน					
36	มีความรู้สึกที่อาชีพนี้ให้ความเจริญก้าวหน้าและมีอนาคตที่ดี					
37	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือ					
38	มีความเชื่อมั่นในหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติอยู่					
39	มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่					

### ตอนที่ 3

#### แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
มี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานมาก
3	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานน้อย
1	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ</b>						
1	มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น					
2	มีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา เสนอแนวทางในการบริหารและจัดการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา					
3	มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา					
5	มีเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน					
6	มีการส่งเสริมให้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้					
7	มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้					



ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณ</b>						
8	มีการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา					
<b>ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณ(ต่อ)</b>						
9	บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดสรรงบประมาณ					
10	มีการกำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษา					
11	มีการจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดหาเงินงบประมาณ และการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา					
12	มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและการจัดระบบสวัสดิการของสถานศึกษา					
13	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ การจัดการรายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษา					
14	มีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา					
<b>ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล</b>						
15	มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา					
16	มีการเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
17	มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานในสถานศึกษา					
18	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19	มีการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ					
20	มีการสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับ ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
21	สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน					
<b>ด้านที่ 4 การบริหารทั่วไป</b>						
22	สถานศึกษาวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ ตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
23	มีการจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการ บริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบ ฐานข้อมูล					
24	สถานศึกษามีการประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นใน การสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทาง การศึกษา					
25	สถานศึกษามีการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการ ประชาสัมพันธ์แก่สาธารณชน					
26	สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของ สถานศึกษาเพื่อให้บริการต่อสาธารณชน					
27	สถานศึกษามีการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและ อำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านใน สถานศึกษา					
28	สถานศึกษามีการจัดหาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้บริการงานทางการศึกษาด้านต่างๆ ของ สถานศึกษา					

**แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ**  
**เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**  
**สังกัดองค์การบริหารจังหวัดสกลนคร**

**ชื่อผู้วิจัย** นางสาวอชรรักษ์ อุณีเศษ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ, ดร.ละม้าย กิตติพร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....  
 สถานที่ทำงาน.....  
 วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....  
 เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

**ประเด็นคำถาม**

1. ท่านมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอย่างไร

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

2. ท่านมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างไร

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

3. ท่านมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้

นางสาวอษรารักษ์ อุ่นวิเศษ  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร