

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามรายละเอียดคำชี้แจงในแต่ละตอน และตรงตามสภาพจริง

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางทิศชากร แสนสุริวงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. วิทยฐานะ

- ครูผู้ช่วย
 ครู
 ครูชำนาญการ
 ครูชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ

3. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก
 โรงเรียนขนาดกลาง
 โรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
0. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 0. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความสำเร็จ					
1. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2. ท่านภาคภูมิใจกับผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
3. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในโรงเรียน					
4. ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
5. ท่านสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา					
การยอมรับนับถือ					
6. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในความรู้ และสามารถที่มี					
9. เมื่อท่านเสนอความคิดเห็น ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง					
10. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นประจำ					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
11. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน					
12. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย					

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
13. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
14. ท่านปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
15. ท่านปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์					
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
16. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
17. โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม					
18. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ					
19. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการประเมินในระดับดีถึงดีมากมาตรฐาน และได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน					
20. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบ					
21. ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
22. ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและทันเวลาเสมอ					
23. ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด					

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของคุณ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
24. ท่านยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไป					
25. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้เมื่อมีงานราชการเร่งด่วน					
ปัจจัยค้ำจุนสถานการณ์ในองค์กร					
26. ท่านคิดว่าสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุราชการ					
27. ท่านปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก					
28. ท่านปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ อย่างไม่เป็นธรรม					
29. ท่านมีความปลอดภัยและมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
30. ท่านมีสื่อ อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่อการปฏิบัติงาน					
สัมพันธภาพกับบุคลากร					
31. ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
32. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
33. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้เป็นอย่างดี					
34. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาที่ดีจากบุคลากรในโรงเรียนทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอยู่เสมอ					
35. ท่านประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็วและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี					

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของคุณ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
คุณภาพการบังคับบัญชา					
36. ผู้บริหารของท่าน ใช้หลักคุณธรรมและเสมอภาค					
37. ผู้บริหารของท่านนำเทคนิคใหม่ และนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ					
38. ผู้บริหารของท่านรับผิดชอบและปกป้องบุคลากร เมื่อเกิดผลกระทบจากการปฏิบัติงาน					
39. ผู้บริหารของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
40. ผู้บริหารของท่านให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
นโยบายและการบริหาร					
41. ผู้บริหารของท่านบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ					
42. ผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนและทางราชการเป็นหลัก					
43. นโยบายของผู้บริหารมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพ					
44. มีโครงสร้างการบริหารชัดเจน เป็นระบบไม่ซ้ำซ้อน					
45. การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
เงินเดือนและค่าจ้าง					
46. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่ง					
47. ท่านได้รับสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่นที่ข้าราชการพึงได้รับ					

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของคุณ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
48. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม					
49. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
50. ท่านได้รับเงินเดือนตรงตามเวลาที่ระบุ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแต่ละข้อมีตัวเลือกแสดงระดับการมีประสิทธิผล 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลหรือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลหรือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลหรือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลหรือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลหรือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
0.การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรของสถานศึกษา	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 0. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารวิชาการ					
1. การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรของสถานศึกษา					
2. การวางแผนงานด้านวิชาการการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา					
3. การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
4. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน					
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
7. การนิเทศการศึกษา					
8. การแนะแนว					
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
10. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ					
11. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานระกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					

ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านบริหารงานงบประมาณ					
12. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา					
13. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี					
14. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง					
15. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ					
16. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ และการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ					
17. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
18. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ					

ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านบริหารงานงบประมาณ					
19. การวางแผนพัสดุการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี					
20. การจัดหาพัสดุการควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ					
21. การเบิกเงินจากคลังการนำเงินส่งคลัง					
22. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีการเงิน และการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน					
23. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน					
ด้านบริหารงานบุคคล					
24. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรร อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
25. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
26. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
27. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน					

ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
28. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษและการอุทธรณ์และการร้องทุกข์					
29. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนการออกจากราชการ					
30. การลาทุกประเภท					
31. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติและการจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
32. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ					
33. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
34. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต					
35. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
ด้านบริหารงานทั่วไป					
36. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					

ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
37. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย					
38. การวางแผนการบริหารงาน การจัดการระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร และการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน					
39. การดำเนินงานธุรการ					
40. การรับนักเรียนและการจัดทำสำมะโนผู้เรียน					
41. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
42. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
43. การทัศนศึกษา					
44. งานกิจการนักเรียน					
45. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงานและงานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น					
46. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน					
47. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี