

## ภาคผนวก จ

### แบบสอบถามการวิจัย

- แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
- แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

## ประกอบการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดที่มุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ผู้วิจัย นางภัทรวรรณ พิมพา  
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบัณฑิตกรรมการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการ  
ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2561

## คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยระบุประเด็นที่จะสัมภาษณ์ และแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้า 7 วัน โดยขออนุญาตหมายวันและเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 45 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตฉบับที่การสัมภาษณ์ และบันทึกเสียง
4. การสัมภาษณ์ครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้มากำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร

กรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. องค์ประกอบหลักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้
  - 1.1 ด้านค่าตอบแทน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การได้รับเงินเดือน การได้ประโยชน์ เกื้อกูล การได้โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง
  - 1.2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ
  - 1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน
  - 1.4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีองค์ประกอบ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง
  - 1.5 ด้านบทบาทผู้บริหาร มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ บทบาทนักวางแผน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางภัทรวรรณ พิมพา

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ**  
**เกี่ยวกับองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

**คำถาม**

หลังจากที่ท่านได้ศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น และนิยามศัพท์เฉพาะที่เป็นผลจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน แล้วท่านเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์ ได้องค์ประกอบหลัก และมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
<b>องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านค่าตอบแทน</b>				
1	การได้รับเงินเดือน			
2	การได้ประโยชน์เกื้อกูล			
3	การได้โบนัส			
4	การเลื่อนตำแหน่ง			
<b>องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>				
1	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
3	ความเป็นอิสระในการทำงาน			
4	ความกดดันในการทำงาน			
<b>องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>				
1	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
2	ความก้าวหน้าในการทำงาน			
3	การได้รับการยอมรับนับถือ			
4	ความสำเร็จของงาน			
5	ความรับผิดชอบ			

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
1	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง			
2	ความก้าวหน้าในเงินเดือน			
3	ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง			
องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านบทบาทผู้บริหาร				
1	บทบาทนักวางแผน			
2	การพัฒนาบุคลากร			
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
4	ผู้นำทางวิชาการ			

2. จากองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบข้างต้น ท่านคิดว่าควรเพิ่ม/มีองค์ประกอบอะไรอีก (โปรดอธิบาย) และควรมีองค์ประกอบย่อยอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน ควรประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยอะไรนอกจากที่กล่าวมาข้างต้น

.....

.....

.....

.....

.....

4. องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย  
อะไรที่กล่าวมาข้างต้น

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

5. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยอะไรที่  
กล่าวมาข้างต้น

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

6. องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยอะไรที่  
กล่าวมาข้างต้น

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

6. องค์ประกอบด้านบทบาทผู้บริหาร ควรประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยอะไรที่กล่าวมา  
ข้างต้น

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

\*\*\*\*\*

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

**แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ**  
**ประกอบการวิจัย**  
**เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

**ผู้วิจัย** นางภัทรวรรณ พิมพา

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

ผศ.ดร. วันเพ็ญ นันทะศรี

ประธานกรรมการ

ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

กรรมการ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2562



### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับโครงสร้างเนื้อหาหรือไม่

2. จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาร่างองค์ประกอบชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ 5 องค์ประกอบ คือ

1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ด้านบทบาทผู้บริหาร จึงขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณารายละเอียดกับข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้ว่ามีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับโครงสร้างเนื้อหาหรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่อง +1, 0 หรือ -1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่ไม่สอดคล้อง

หากท่านเห็นว่าข้อใดควรปรับปรุงแก้ไข ขอความกรุณาได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อความชัดเจนและความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น โดยจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

4. เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางภัทรวรรณ พิมพ์า

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบัณฑิตกรรมการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา  
ของแบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

องค์ประกอบ	จุดประสงค์/ เนื้อหา	พฤติกรรมตัวบ่งชี้	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1	
<b>องค์ประกอบที่ 1 ด้านค่าตอบแทน</b>						
<b>1.1 การได้รับเงินเดือน</b> หมายถึง รายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนที่เท่ากัน หรือเหมือนกันในช่วงระยะเวลา การจ่ายแต่ละครั้ง	1.1.1 การได้รับรายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	1. ท่านมีรายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม				
		2. ท่านมีรายได้ประจำที่จ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือน				
		3. ท่านได้รับเงินในรูปแบบการจ่ายที่แน่นอน				
		4. ท่านได้รับเงินในช่วงระยะเวลาในการจ่ายแต่ละครั้งชัดเจน				
<b>1.2 การได้ประโยชน์เกื้อกูล</b> หมายถึง สวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความสะดวกสบายของบุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นค่าตอบแทน ในการอำนวยความสะดวก และสร้างความสมดุลระหว่างงานกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง รถประจำตำแหน่ง	1.2.1 การได้รับสวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้ ตอบสนองความต้องการ ความสะดวกสบาย นอกจากเงินเดือน	5.ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้ เพื่อตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม				
		6. ท่านได้รับความสะดวกสบายจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้				
		7.ท่านมีความพอใจ กับความสมดุลระหว่างงานกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบัน				
		8. ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากสวัสดิการอื่น ที่รัฐจัดให้				
		9. ท่านได้รับการสนับสนุน ค่าที่พัก ค่าเดินทาง อย่างเหมาะสม				

องค์ประกอบ	จุดประสงค์/ เนื้อหา	พฤติกรรมตัวบ่งชี้	ผลการ พิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
			+1	0	-1	
1.3 การได้รับโบนัส หมายถึง เงินรางวัล ตอบแทนที่รัฐจ่ายให้ จ่ายให้เป็นที่รัฐหรือ หรือบำเหน็จรางวัล นอกเหนือจาก เงินเดือนและ สวัสดิการต่างๆ เพื่อ เป็นขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร	1.3.1 การได้รับเงิน พิเศษที่รัฐ หรือ องค์กรจ่ายให้เป็น บำเหน็จรางวัล นอกเหนือจาก เงินเดือนและ สวัสดิการต่างๆ	10. ท่านได้รับเงินรางวัลตอบ แทนที่รัฐจ่ายให้เป็นที่ พิเศษอย่างเหมาะสม				
		11. ท่านได้รับบำเหน็จรางวัล นอกเหนือจากเงินเดือนและ สวัสดิการ				
		12. ท่านพึงพอใจกับการ ได้รับโบนัสในการปฏิบัติงาน ที่รัฐจัดให้				
1.4 การเลื่อน ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็น การให้บำเหน็จ ความชอบแก่ ข้าราชการที่ ปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลในระดับ อันเป็นที่พอใจของทาง ราชการ เพื่อตอบแทน ความดีความชอบที่ผู้ นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ ผ่านมา โดยให้ได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามผลการประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ	1.4.1 การ เปลี่ยนแปลง ตำแหน่งในทาง สูงขึ้นไปและมีหน้าที่ งานที่แตกต่างไป จากเดิม โดยเฉพาะ แตกต่างไปจาก ตำแหน่งงานใน ปัจจุบัน	13. ท่านมีความพอใจกับการ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น จากเดิม				
		14. ท่านพอใจกับบำเหน็จ ความชอบจากการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ				
		15. ท่านได้เลื่อนตำแหน่งเป็น การตอบแทนความดี ความชอบจากการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม				
		16. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนตามผลการประเมิน				

องค์ประกอบ	จุดประสงค์/ เนื้อหา	พฤติกรรมตัวบ่งชี้	ผลการ พิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
			+1	0	-1	
<b>องค์ประกอบที่ 2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>						
2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลกระทำให้สำเร็จ ตรงกับความรู้อ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ตามความถนัด ความสนใจ มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง	2.1.1. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาส ประสบความสำเร็จ	17. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถของตัวเอง				
		18. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดและความสนใจ				
		19. ท่านมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ				
		20. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
		21. ท่านสามารถตัดสินใจทำงานได้ด้วยตนเอง				
2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น มีสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือ นั้นและความ รู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้น การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการศึกษา การฝึกอบรม การเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.2.1 การมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น	22. ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน				
		23. ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน				
		24. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือ				
		25. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
		26. ท่านมีโอกาสเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ				

องค์ประกอบ	จุดประสงค์/ เนื้อหา	พฤติกรรมตัวบ่งชี้	ผลการ พิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
			+1	0	-1	
2.3 การได้รับการ ยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคล ทำงานได้สำเร็จจน เป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยก ย่อง ชมเชย จาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานจนได้รับ มอบหมายให้ทำงานที่ สำคัญ	2.3.1 บุคคลทำงาน ได้สำเร็จจนเป็นที่ ยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการ ยกย่อง ชมเชย จาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	27. ท่านทำงานได้สำเร็จเป็น ที่ยอมรับเชื่อถือไว้วางใจจาก องค์กร				
		28. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน				
		29. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่สำคัญๆ อย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ				
2.4 ความสำเร็จของ งาน หมายถึง การที่ บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบ ความสำเร็จมีคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาและ มีแนวทางป้องกัน ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ภายหลังได้ จึงจะเกิด ความรู้สึกพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงาน	2.4.1 บุคคล สามารถปฏิบัติงาน ได้เสร็จสิ้นและ ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพตาม วัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหา และมีแนวทาง ป้องกันปัญหา	30. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย				
		31. ท่านสามารถแก้ปัญหา และมีแนวทางป้องกันปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้				
		32. ท่านเกิดความรู้สึก พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ของตนเอง				

องค์ประกอบ	จุดประสงค์/ เนื้อหา	พฤติกรรมตัวบ่งชี้	ผลการ พิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
			+1	0	-1	
2.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคล ปฏิบัติหน้าที่ของ ตนเองที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วย ความเอาใจใส่ ไม่ ละเลย หรือทำงาน สามารถยอมรับผล จากการกระทำของ ตนเอง และปรับปรุง พัฒนางานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	2.5.1 บุคคลปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองที่ ได้รับมอบหมายให้ บรรลุเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ ด้วยความเอาใจ ใส่ ไม่ละเลย หรือ ทำงาน สามารถ ยอมรับผลจากการ กระทำของตนเอง และปรับปรุงพัฒนา งานของตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	33. ท่านสามารถปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จและมี ประสิทธิภาพ				
		34. ท่านมีความเอาใจใส่ ไม่ ละเลยหรือทำงานที่รับ มอบหมาย				
		35. ท่านยอมรับผลจาก การกระทำของตนเองได้				
		36. ท่านสามารถปรับปรุง พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ				
<b>องค์ประกอบที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>						
3.1 ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับครู โดยการกระตุ้นให้เกิด ความสนใจในการทำงาน ความใกล้ชิด และความเป็นกันเอง หรือบทบาทของ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครู หากได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ และ ความสนใจ ครูก็จะ ปฏิบัติงานด้วยความ รู้สึกสนุก	3.1.1 ปฏิสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับครู โดยการกระตุ้นให้ เกิดความสนใจ ในการทำงาน ความ ใกล้ชิดและความ เป็นกันเอง	37. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชา				
		38. ท่านได้รับการกระตุ้นให้ เกิดความสนใจ ในการทำงาน				
		39. ท่านได้รับความใกล้ชิด และความเป็นกันเองจาก ผู้บังคับบัญชา				
		40. ท่านได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานเหมาะสมกับ ความรู้ตัวเอง				
		41. ท่านปฏิบัติงานอย่างมี ความสุขและมีความ ภาคภูมิใจในการทำงาน				

องค์ประกอบ	จุดประสงค์/ เนื้อหา	พฤติกรรมตัวบ่งชี้	ผลการ พิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
			+1	0	-1	
3.2 ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรม ระหว่างบุคคล ในการ ทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน ความจริงใจ ความ เข้าใจอันดีต่อกัน มี ความเป็นมิตร และ แนะนำช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน มีการ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น ได้รับความ ไว้วางใจ เพื่อการ ทำงานอย่างมี ความสุขและเกิด ประสิทธิภาพ	3.2.1 การแสดง พฤติกรรมระหว่าง บุคคล ในการทำ ความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความ จริงใจ ความเข้าใจ อันดีต่อกัน	42. ท่านได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงาน				
		43. ท่านได้รับความจริงใจ และความเข้าใจต่อกันกับ เพื่อนร่วมงาน				
		44. ท่านได้แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น และได้รับความ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน				
		45. ท่านทำงานกับเพื่อน ร่วมงานได้ อย่างมีความสุข				
3.3 ความเป็นอิสระ ในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคล มีอิสระในการ ปฏิบัติงาน ไม่ถูกใคร ครอบงำงานของ ตนเอง ทำตามที่ ตนเองคิด และทำงาน ได้ตรงตามความ ต้องการของหน่วยงาน ทำอย่างเป็นสุข มีความสุขในการ ทำงาน ทำด้วยความ เต็มใจ และภูมิใจใน ผลงานของตนเอง	3.3.1 บุคคลมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน ไม่ ถูกใครครอบงำงาน ของตนเอง ทำ ตามที่ตนเองคิด และทำงานได้ตรง ตามความต้องการ ของหน่วยงานทำ อย่างเป็นสุข	46. ท่านมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน				
		47. ท่านไม่ได้ถูกครอบงำใน งานของตนเอง				
		48. ท่านปฏิบัติงานตามที่ ตนเองคิดและทำงานตรง ตามความต้องการ				
		49. ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมี ความสุขในการทำงาน				
		50. ท่านปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจและภูมิใจใน ผลงานของตนเอง				

องค์ประกอบ	จุดประสงค์/ เนื้อหา	พฤติกรรมตัวบ่งชี้	ผลการ พิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
			+1	0	-1	
3.4 ความกดดันใน การทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เราเครียด หรือมีสภาวะที่ไม่ปกติ ทำให้เราไม่สามารถ ดำเนินงานต่อไปได้ โดยสะดวก ขาด ความสัมพันธ์ที่ดีของ เพื่อนร่วมงาน และ ความขัดแย้งในองค์กร ทั้งที่เกิดจากการ บริหาร สัมพันธภาพ ของบุคลากร ภาวะ ขาดแคลนบุคลากร การทำงานหนัก ภาวะ ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งจะมีผลต่อ บุคคล คุณภาพ ผลผลิตขององค์กร แตกต่างกัน	3.4.1 สภาวะที่ไม่ ปกติ ทำให้เราไม่ สามารถดำเนินงาน ต่อไปได้โดยสะดวก ขาดความสัมพันธ์ที่ ดีของเพื่อนร่วมงาน และความขัดแย้งใน องค์กร	51. ท่านเคยประสบ ความเครียดหรือสภาวะ การทำงานที่ไม่ปกติ				
		52. ท่านเคยถูกกดดันทำให้ ไม่สามารถดำเนินงานได้				
		53. ท่านเคยขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ จนส่งผลต่อ คุณภาพผลผลิต				
<b>องค์ประกอบที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						
4.1 ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง งานที่สูงขึ้นไปสู่ตำแหน่ง สำคัญจากการ เปรียบเทียบจาก ตำแหน่งเดิมมีหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นถึงการสั่ง สมประกอบการณ์และ ผลงาน ส่งผลถึง ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติราชการ	4.1.1 การได้เลื่อน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สูงขึ้น ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าใน การปฏิบัติราชการ	54. ท่านได้รับการเลื่อน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น				
		55. ท่านมีความรับผิดชอบ ต่องานที่สูงขึ้น				
		56. ท่านมีความก้าวหน้า ในการทำงาน				



องค์ประกอบ	จุดประสงค์/ เนื้อหา	พฤติกรรมตัวบ่งชี้	ผลการ พิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
			+1	0	-1	
<b>4.2 ความก้าวหน้า ในเงินเดือน</b> หมายถึง การได้รับเงินเดือนใน อัตราที่สูงขึ้น เพื่อ ตอบแทนความดี ความชอบที่ผู้นั้นได้ ปฏิบัติในรอบปีที่แล้ว มา ความก้าวหน้าใน เงินเดือนทำให้มี โอกาส ก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ เกิด ประสิทธิผลเป็นที่น่า พอใจต่อการทำงาน	4.2.1 ได้รับเงินเดือน ในอัตราที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความ ดีความชอบที่ผู้นั้น ได้ปฏิบัติในรอบปีที่ แล้วมา	57. ท่านได้รับเงินเดือนใน อัตราที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม				
		58. ท่านได้ค่าตอบแทน ความดีความชอบในการ ปฏิบัติงานรอบปีที่ผ่านมา				
		59. ท่านได้รับเงินเดือนสูงขึ้น และมีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่ง				
		60. ท่านปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจ ต่อการทำงาน				
<b>4.3 ความก้าวหน้า ในการพัฒนาตนเอง</b> หมายถึง บุคคลมี ความรู้ ความสามารถ เกิดการเปลี่ยนแปลง ตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ สังคม ซึ่งเกิดจากการ พัฒนาตนเองให้เกิด ประสิทธิภาพ และ เพิ่มพูนศักยภาพใน การทำงาน และยัง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ ทั้งกับองค์กรและ ตนเอง	4.3.1 มีความรู้ ความสามารถ เกิด การเปลี่ยนแปลง ตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ สังคม ซึ่งเกิด จากการพัฒนา ตนเองให้เกิด ประสิทธิภาพ และ เพิ่มพูนศักยภาพใน การทำงาน	61.ท่านมีความรู้ ความสามารถที่ดีขึ้น				
		62. ท่านมีการเปลี่ยนแปลง ตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ และ สังคมที่ดีขึ้น				
		63. ท่านมีการพัฒนาตนเอง ในการเพิ่มศักยภาพ ในการทำงาน				
		64. ท่านได้พัฒนาตนเองจน เกิดผลประโยชน์ทั้งองค์กร และตนเอง				

องค์ประกอบ	จุดประสงค์/ เนื้อหา	พฤติกรรมตัวบ่งชี้	ผลการ พิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
			+1	0	-1	
<b>องค์ประกอบที่ 5 ด้านบทบาทผู้บริหาร</b>						
5.1. บทบาทนัก วางแผน หมายถึง ผู้ กำหนดทิศทางแนว ทางการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบและมี ส่วนเกี่ยวข้องในการ ตัดสินใจทิศทางการ ทำงานในอนาคต ซึ่ง ผู้บริหารเป็นนัก วางแผนหรือผู้ ตัดสินใจเลือกแนวทาง ปฏิบัติที่ดีที่สุดอย่าง เป็นระบบโดยมี เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จของ องค์กร	5.1.1 ผู้กำหนด ทิศทางแนวทางการ ปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบและมีส่วน เกี่ยวข้องในการ ตัดสินใจทิศทาง การทำงานใน อนาคต	65. ผู้บริหารได้กำหนดทิศ ทางการทำงานอย่างเป็น ระบบ				
		66. ผู้บริหารได้ตัดสินใจทิศ ทางการทำงานในอนาคต				
		67. ผู้บริหารเป็นนักวางแผน และเป็นผู้ตัดสินใจอย่าง เหมาะสม				
		68. ผู้บริหารชี้แนวทางการ ปฏิบัติอย่างเป็นระบบ				
		69. ผู้บริหารมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน				
		70. ผู้บริหารมุ่งพัฒนาสู่ ความสำเร็จขององค์กร				
5.2. การพัฒนา บุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อ เพิ่มคุณภาพการ ปฏิบัติงานให้แก่ บุคลากร ให้ทำงาน สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยการ จะจัดกิจกรรมอย่าง ต่อเนื่องให้เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมเปลี่ยนแปลง ความคิดเพื่อให้เกิดสิ่ง ใหม่แก่องค์กร บุคลากร ต้องเห็นประโยชน์	5.2.2 กระบวนการ ที่จัดขึ้น เพิ่ม คุณภาพการ ปฏิบัติงานให้แก่ บุคลากร ให้ทำงาน สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ โดย การจะจัดกิจกรรม อย่างต่อเนื่อง	71. ผู้บริหารจัดกระบวนการ เพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร				
		72. ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย				
		73. ผู้บริหารจัดกิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง				
		74. ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อ เปลี่ยนแปลงคิดให้เกิดสิ่ง ใหม่				
		75. ผู้บริหารได้พัฒนา บุคลากรเพื่อความ เจริญก้าวหน้า				

องค์ประกอบ	จุดประสงค์/ เนื้อหา	พฤติกรรมตัวบ่งชี้	ผลการ พิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
			+1	0	-1	
5.3. การประเมินผล การปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการ ประเมินของบุคลากร เป็นวิธีการที่ ผู้บังคับบัญชาบันทึก และแสดงความ คิดเห็นในการ ปฏิบัติงานของบุคคล ด้านต่างๆโดยมีเกณฑ์ การประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพในทาง ปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	5.3.1 กระบวนการ ประเมินของ บุคลากรเป็นวิธีการ ที่ผู้บังคับบัญชา บันทึกและแสดง ความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานของ บุคคล	76. ผู้บริหารมีการประเมิน จากผู้ใต้บัญชาอย่างเป็น ระบบ				
		77. ผู้บริหารมีการบันทึก และแสดงความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานของบุคลากร				
		78. ผู้บริหารมีเกณฑ์การ ประเมินที่มีประสิทธิภาพ				
		79. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ธรรมในการประเมิน				
5.4. ผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาท หน้าที่คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่ แสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการร่วมมือกับคณะ ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องใน การจัดการเรียนการ สอนส่งผลให้ผู้เรียน บรรลุผลสำเร็จ ในการเรียนรู้	5.4.1 การแสดง บทบาทหน้าที่ คุณลักษณะหรือ พฤติกรรมที่ แสดงออกของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	80. ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ แสดงถึงความสนใจทาง วิชาการ				
		81. ผู้บริหารร่วมมือกับคณะ ครูในการจัดการเรียนการ สอน				
		82. ผู้บริหารเน้นการจัดการ เรียนการสอนที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน				
		83. ผู้บริหารส่งเสริมให้ ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จตาม ศักยภาพของผู้เรียน				



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดคุณภาพกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ชี้วัดคุณภาพกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ชี้วัดคุณภาพกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3. ขอให้ท่านในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับชี้วัดคุณภาพกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้พิจารณารายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ในระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยมีเกณฑ์คะแนนความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความเหมาะสมมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความเหมาะสมมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความเหมาะสมปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

นางภัทรวรรณ พิมพา

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

**ตอนที่ 1** สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

ชาย

หญิง

1.2 สถานภาพตำแหน่ง

ครู

ครูผู้ช่วย

ครูอัตราจ้าง

พนักงานราชการ

1.3 ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

1.4 ประสบการณ์ทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

6-10 ปี

มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านค่าตอบแทน</b>						
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 1 การได้รับเงินเดือน</b>						
1	ท่านมีรายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
2	ท่านมีรายได้ประจำที่จ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือน					
3	ท่านได้รับเงินในรูปแบบการจ่ายที่แน่นอน					
4	ท่านได้รับเงินในช่วงระยะเวลาในการจ่ายแต่ละครั้งชัดเจน					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 2 การได้ประโยชน์เกื้อกูล</b>						
5	ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้เพื่อตอบสนองของความต้องการอย่างเหมาะสม					
6	ท่านได้รับความสะดวกสบายจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้					
7	ท่านมีความพอใจ กับความสมดุลระหว่างงานกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบัน					
8	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากสวัสดิการอื่น ที่รัฐจัดให้					
9	ท่านได้รับการสนับสนุนค่าที่พัก ค่าเดินทาง อย่างเหมาะสม					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 3 การได้รับโบนัส</b>						
10	ท่านได้รับเงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้เป็นกรณีพิเศษอย่างเหมาะสม					
11	ท่านได้รับบำเหน็จรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการ					
12	ท่านพึงพอใจกับการได้รับโบนัสในการปฏิบัติงานที่รัฐจัดให้					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 4 การเลื่อนตำแหน่ง</b>						
13	ท่านมีความพอใจกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้นจากเดิม					
14	ท่านพอใจกับบำเหน็จความชอบจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
15	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งเป็นการตอบแทนความดีความชอบจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
16	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมิน					
<b>องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>						
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>						
17	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง					
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดและความสนใจ					
19	ท่านมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ					
20	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
21	ท่านสามารถตัดสินใจทำงานได้ด้วยตนเอง					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความก้าวหน้าในการทำงาน</b>						
22	ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
23	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน					
24	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือ					
25	ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
26	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 3 การได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
27	ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับเชื่อถือไว้วางใจจากองค์กร					
28	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
29	ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความสำเร็จของงาน</b>						
30	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
31	ท่านสามารถแก้ปัญหา และมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้					
32	ท่านเกิดความรู้สึพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 5 ความรับผิดชอบ</b>						
33	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
34	ท่านมีความเอาใจใส่ ไม่ละเลยหรือทิ้งงานที่ได้รับมอบหมาย					
35	ท่านยอมรับผลจากการกระทำของตนเองได้					
36	ท่านสามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>						
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>						
37	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
38	ท่านได้รับการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการทำงาน					
39	ท่านได้รับความใกล้ชิดและความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา					
40	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ตัวเอง					
41	ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>						
42	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
43	ท่านได้รับความจริงใจ และความเข้าใจต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน					
44	ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
45	ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างมีความสุข					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความเป็นอิสระในการทำงาน</b>						
46	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
47	ท่านไม่ได้ถูกครอบงำในงานของตนเอง					
48	ท่านปฏิบัติงานตามที่ตนเองคิดและทำงานตรงตามความต้องการ					
49	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขในการทำงาน					
50	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความกดดันในการทำงาน</b>						
51	ท่านเคยประสบความเครียดหรือสภาวะการทำงานที่ไม่ปกติ					
52	ท่านเคยถูกกดดันทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้					
53	ท่านเคยขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ จนส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิต					



ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>						
54	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
55	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น					
56	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน</b>						
57	ท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม					
58	ท่านได้ค่าตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงานรอบปีที่ผ่านมา					
59	ท่านได้รับเงินเดือนสูงขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง					
60	ท่านปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจต่อการทำงาน					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</b>						
61	ท่านมีความรู้ ความสามารถที่ดีขึ้น					
62	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ และสังคมที่ดีขึ้น					
63	ท่านมีการพัฒนาตนเองในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
64	ท่านได้พัฒนาตนเองจนเกิดผลประโยชน์ทั้งองค์กรและตนเอง					
<b>องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านบทบาทผู้บริหาร</b>						
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 1 บทบาทนักวางแผน</b>						
65	ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางการทำงานอย่างเป็นระบบ					
66	ผู้บริหารได้ตัดสินใจทิศทางการทำงานในอนาคต					
67	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนและเป็นผู้ตัดสินใจอย่างเหมาะสม					
68	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ					
69	ผู้บริหารมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
70	ผู้บริหารมุ่งพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาบุคลากร</b>						
71	ผู้บริหารจัดกระบวนการเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร					
72	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
73	ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
74	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้เกิดสิ่งใหม่					
75	ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้า					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>						
76	ผู้บริหารมีการประเมินจากผู้ได้บ้ญชาอย่างเป็นระบบ					
77	ผู้บริหารมีการบันทึกและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
78	ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ					
79	ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมในการประเมิน					
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 4 ผู้นำทางวิชาการ</b>						
80	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจทางวิชาการ					
81	ผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูในการจัดการเรียนการสอน					
82	ผู้บริหารเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
83	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จตามศักยภาพของผู้เรียน					

\*\*\*\*\*

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง