

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ในโรงเรียนประถมศึกษาในนครโกสอนพมวิหาน

แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรซึ่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาในนครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรซึ่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาในนครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวต่อไป ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด จึงให้ท่านโปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง

3. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาในนครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษาในนครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วขอความกรุณาส่งคืนตามที่อยู่ของเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยนำข้อมูลของท่านมาวิเคราะห์ผลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสุกษะ ลาชะพน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารโรงเรียน
- ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

- เล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 120 คน)
- กลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน)
- ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

1.3 ประเภทของโรงเรียน

- โรงเรียนรัฐบาล
- โรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 2

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียน

ประถมศึกษาในนครโกสอนพมิหาน แขวงสะหวันนะเขต

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ออกเป็น 5 ระดับ เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ						
1	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2	ท่านภาคภูมิใจกับผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
3	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในโรงเรียน					
4	ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
5	ท่านสามารถแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา					
2. การได้รับการยอมรับนับถือ						
6	ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
7	ท่านได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
8	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ					
9	เมื่อท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานทุกระดับยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
10	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ					

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
11	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ					
12	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีความท้าทาย กับศักยภาพของท่าน					
13	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ					
14	ท่านปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน					
15	ท่านปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์					
4. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
16	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
17	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน ที่ชัดเจนโปร่งใสและยุติธรรม					
18	ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จากงานที่ท่านปฏิบัติ					
19	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการประเมิน ในระดับดีถึงดีมากมาตรฐานและได้รับการ นำไปเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน					
20	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5. ความรับผิดชอบ						
21	ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน					
22	ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและทันเวลาเสมอ					
23	ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ต้อง กำกับติดตามอย่างใกล้ชิด					
24	ท่านยอมรับในความผิดพลาดจาก การปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุงพัฒนา การปฏิบัติงานครั้งต่อไป					
6. ปัจจัยสถานการณ์ในองค์กร						
25	ท่านคิดว่าสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้ จนเกษียณอายุราชการ					
26	ท่านปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีภาพลักษณ์ที่ดี ต่อบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก					
27	ท่านปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องกังวลต่อการ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม					
28	ท่านมีความปลอดภัยและมั่นคงใน การปฏิบัติงาน					
29	ท่านมีสื่อ อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
7. สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร						
30	ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน					
31	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน					

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
32	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้เป็นอย่างดี					
33	ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษา ที่ดีจากบุคลากรในโรงเรียนทั้งเรื่องงาน และส่วนตัวอยู่เสมอ					
34	ท่านประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียน ได้อย่างรวดเร็วและได้รับความร่วมมือ เป็นอย่างดี					
8. คุณภาพการบังคับบัญชา						
35	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมและเสมอภาค ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ					
36	ผู้บริหารนำเทคนิคใหม่และนวัตกรรมมาใช้ ในการบริหารงานอยู่เสมอ					
37	ผู้บริหารรับผิดชอบและปกป้องบุคลากรใน สังกัดเมื่อเกิดผลกระทบจากการปฏิบัติงาน					
38	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
39	ผู้บริหารให้อิสระในการตัดสินใจการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามความเหมาะสม					
9. นโยบายและการบริหาร						
40	ผู้บริหารดำเนินการบริหารงานตาม กฎระเบียบข้อบังคับ					
41	ผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อผลประโยชน์ ของนักเรียนและทางราชการเป็นหลัก					
42	นโยบายของผู้บริหารมีความเป็นไป ได้ในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
43	มีโครงสร้างการบริหารชัดเจนเป็นระบบ ไม่ซับซ้อน					
44	การบริหารงานมีความโปร่งใสตรวจสอบได้					
10. เงินเดือนและค่าจ้าง						
45	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณ งานและตำแหน่ง					
46	ท่านได้รับสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษา พยาบาลและสวัสดิการอื่น ที่ข้าราชการ พึงได้รับ					
47	การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ ชัดเจนโปร่งใสและยุติธรรม					
48	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิต					
49	ท่านได้รับเงินเดือนตรงตามเวลาที่ระบุ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน มากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน มาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน ปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน น้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	หลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า เป็นประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	หลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น					
2	แผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครบทุกกลุ่มสาระ					
3	หนังสือเรียน คู่มือ สำหรับการเรียนการสอน มีครบทุกกลุ่มสาระ					
4	วัสดุอุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการ					
5	การจัดครูเข้าสอนในแต่ละชั้นเรียนมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
6	มีการประชุมประจำเดือน ประจำภาคเรียน และประจำปี					
7	การติดตาม นิเทศการสอนของครูเพื่อช่วยเหลือ หรือแนะนำให้การสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ					
8	การปรึกษาหารือระหว่างครูด้วยกัน การจัดประชุมวิชาการภายในโรงเรียน การเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู					
9	การวัดผล และประเมินผลตรงตามสภาพจริง					

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
2. ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านทรัพย์สิน						
10	ดำเนินการตามขั้นตอน และระเบียบการดำเนินงานด้านทรัพย์สิน					
11	ดำเนินการขึ้นทะเบียน แยกประเภทของทรัพย์สิน					
12	ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารและสถานที่					
13	สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เฟอร์นิเจอร์					
14	สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านยานพาหนะ มีความเหมาะสม					
3. ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน						
15	การดำเนินงานด้านกระบวนการเกี่ยวกับนักเรียน การเรียนและการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของนักเรียน					
16	การส่งเสริมการเรียนของนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต					
17	การส่งเสริมสุขภาพด้านร่างกาย และจิตใจของนักเรียน					
8	การลงทะเบียนนักเรียน บันทึกประวัติของนักเรียนลงในสมุดประจำตัวนักเรียน					
19	การให้บริการด้านงานห้องสมุด					

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20	การบริการสุขภาพและส่งเสริมด้านโภชนาการ					
21	ส่งเสริมทุนการศึกษาและช่วยเหลือนักเรียนที่ยากจนและพิการ					
22	การอำนวยความสะดวกด้านที่พักอาศัยแก่นักเรียนที่อยู่ห่างไกล					
23	การเสริมสร้างให้นักเรียนเป็นคนมีระเบียบวินัย รู้รักสามัคคี					
24	การติดต่อประสานงานและสร้างสัมพันธภาพกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านบุคลากร						
25	การส่งเสริมความก้าวหน้าและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการทำงาน					
26	การวางแผนความต้องการบุคลากร					
27	การบรรจุ แต่งตั้งครูตำแหน่งงานต่าง ๆ และการขออนุมัติโยกย้ายที่ประจำการ					
28	การประเมินครูในระยะปีทำงานเลื่อนเป็นรัฐกร					
29	การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร					
30	ดำเนินการประเมินผลแต่ละระยะตามลักษณะของงาน					

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5. ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านธุรการ และงบประมาณ						
31	วางแผนการปฏิบัติงานธุรการเป็นลาย ลักษณ์อักษร จัดทำคู่มือและจัดหาหนังสือ ระเบียบงานสารบรรณให้บุคลากรศึกษา					
32	มีข้อมูล ระเบียบ ข้อปฏิบัติของทาง ราชการที่เกี่ยวกับงานธุรการโดยแยก ตามประเภทเรื่อง					
33	มีผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล ระเบียบและแนวปฏิบัติของธุรการ					
34	มีการจัดระบบจัดเก็บหนังสือที่มีความ สะดวก รวดเร็วในการค้นหาและการ นำไปใช้					
35	มีการดำเนินการปฏิบัติตามที่วางไว้ ครบถ้วน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนและเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ					
36	มีการจัดทำเอกสารตรวจสอบการทำงาน มีการนิเทศติดตามผลและเสนอรายงาน					
37	การจัดสถานที่ทำงาน สะดวก สะอาด สวยงาม สมส่วน					
38	การจัดทำหลักฐานการเงินและบัญชีทุก ประเภททุกรายการถูกต้องเป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้ตลอดเวลา					
39	การเก็บหลักฐานการเงินและบัญชีเป็น ระเบียบเรียบร้อยปลอดภัย					

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
40	การจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท รายรับ-รายจ่าย ทั้งเงินนอกงบประมาณ เงินงบประมาณและเงินรายได้แผ่นดินไว้สำหรับตรวจสอบครบถ้วนสม่ำเสมอ					
41	การจัดทำบัญชีแสดงฐานะทางการเงินเพื่อให้สาธารณชน และผู้เกี่ยวข้องทราบ					
42	การจัดทำแผนการใช้เงิน การวางแผนรายปี รายภาคเรียน รายเดือนไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้					
6. ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านองค์การ จัดตั้งมหาชน						
43	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับองค์การจัดตั้งมหาชน					
44	การป้องกันสิทธิผลประโยชน์อันชอบธรรมของครูและนักเรียน					
45	การสนธิกำลังร่างกายของบุคลากรที่มีอยู่ภายในโรงเรียน					
46	ครูจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา					
47	กระตุ้นให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7. ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน						
48	ชุมชนมีความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจของสถานศึกษา					
49	ความเข้าใจภารกิจในการพัฒนาการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของชุมชน					
50	การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดสรร ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในบริเวณห้องเรียนและโรงเรียน					
51	การส่งเสริม ผลักดัน สร้างความตระหนักให้นักเรียนเข้ารับการศึกษาจนสำเร็จตามหลักสูตร					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัย

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางเพื่อพัฒนา
แนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา
ในนครโกสอนพมวิทธาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ชื่อผู้วิจัย นายสุกษะ ลาชะพน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัตน์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....วันเดือนปีสัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม แนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

1. ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร

ท่านมีแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม และสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากร
ในองค์การได้อย่างไร

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

2. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ท่านมีแนวทางพัฒนา ฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในองค์การ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้อย่างไร

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

3. ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ท่านมีแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล หรือส่งเสริมให้บุคลากรมีรายได้เพียงพอ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ท่านมีแนวทางส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงาน สอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. ด้านนโยบายและการบริหาร

ท่านมีแนวทางพัฒนาวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนเพื่อความโปร่งใส และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิผลต่อส่วนรวมได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

6. ด้านความรับผิดชอบ

ท่านมีแนวทางพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ตรงเวลา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่า ให้ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ในนครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นายสุกษะ ลาชะพน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร