



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เหม ทองชัย
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรพล เรืองรอง
รองอธิการบดี สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิต ปรุโศดม
ภาควิชาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช
4. นายพินิจ สังข์พันธ์
ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอช้างกลาง
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ พนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอนและทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน
4. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน
ในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน และจะเก็บข้อมูลนี้ไว้เป็นความลับ
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้ว ให้รวบรวมไว้ที่ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน
แล้วผู้วิจัยจะมารับคืนด้วยตนเอง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางจิราภรณ์ ขอบแสงรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 41 ปีขึ้นไป

() 31 - 40 ปี

() 30 ปีลงมา

3. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของท่าน

() ผู้บริหารโรงเรียน

() ผู้ช่วยผู้บริหาร / ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยผู้บริหาร

() ครูสนับสนุนการสอน

() ครูปฏิบัติการสอน

4. ประสบการณ์การทำงาน

() 21 ปีขึ้นไป

() 11 - 20 ปี

() 10 ปีลงมา

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง
คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามในแต่ละข้อเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานในโรงเรียนสังกัด
เทศบาลเมืองปากพอง และพิจารณาว่ามีการใช้ปัจจัยการบริหารงานในโรงเรียนของ
ท่านในปัจจุบันระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับ
มีการใช้ปัจจัยการบริหารงานในโรงเรียนของท่านตามความเป็นจริง โดยพิจารณาจาก
เกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึงมีการใช้ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึงมีการใช้ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนของท่านมาก
- 3 หมายถึงมีการใช้ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึงมีการใช้ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนของท่านน้อย
- 1 หมายถึงมีการใช้ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการใช้ปัจจัยการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ปัจจัยด้านคน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ					
2	มีการบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ โรงเรียนต้องการ					
3	มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน					
4	มีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์					
5	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ					
6	มีการให้บุคลากรที่ผ่านการศึกษามี กอบรม ได้นำ ความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
7	มีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับบุคลากรใน โรงเรียน					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการใช้ปัจจัยการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ปัจจัยด้านคน (ต่อ) มีการใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งแก่บุคลากรในโรงเรียน					
9	ปัจจัยด้านเงิน มีการให้คณะครู คณะกรรมการ โรงเรียนมีส่วนในการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินของโรงเรียน					
10	มีการจัดให้มีแผนการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
11	มีการจัดให้บุคลากรด้านการเงินและบัญชีได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
12	มีการควบคุม ดูแล การใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างประหยัดและได้ประโยชน์คุ้มค่า					
13	มีการตรวจสอบหลักฐานการรับจ่ายเงินให้เป็นปัจจุบัน					
14	มีการแต่งตั้งบุคลากรในการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีของโรงเรียน					
15	มีการอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินแก่บุคลากรในโรงเรียน					
16	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามกำหนด					
17	ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ มีการให้คณะครู คณะกรรมการ โรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการใช้พัสดุของโรงเรียน					
18	มีการจัดให้มีแผนการใช้พัสดุของโรงเรียนอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการใช้ปัจจัยการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (ต่อ) มีการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำเอง และแลกเปลี่ยนวัสดุมาใช้ในโรงเรียนอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามระเบียบ					
20	มีการจัดให้บุคลากรด้านพัสดุได้รับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานพัสดุอย่างสม่ำเสมอ					
21	จัดให้เจ้าหน้าที่พัสดุ จัดทำบัญชีควบคุมพัสดุให้สามารถตรวจสอบและควบคุมการใช้ได้					
22	มีการควบคุม ดูแล การเบิกใช้พัสดุโรงเรียนอย่างประหยัดและได้ประโยชน์คุ้มค่า					
23	มีการแต่งตั้งบุคลากรในการตรวจสอบหรือตรวจรับพัสดุของโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
24	มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด เสียหาย เสื่อมสภาพของโรงเรียนอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
25	ปัจจัยด้านการจัดการ มีการกำหนดนโยบายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน					
26	มีการแบ่งหน่วยงานย่อยในโรงเรียนไว้อย่างเหมาะสม					
27	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน					
28	มีการจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายงานในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน					
29	มีการกระจายงานให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการใช้ปัจจัยการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	ปัจจัยด้านการจัดการ (ต่อ) มีการปรับปรุงการจัดระเบียบงานในโรงเรียนอยู่เสมอ					
31	มีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมกับความรับผิดชอบ					
32	มีคณะกรรมการที่ปรึกษาให้ความเห็นในการบริหารงานในโรงเรียน					
33	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนและร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่					
34	ผู้บริหารโรงเรียนมียุทธศาสตร์ในการบริหารแบบให้บุคลากรเห็นความสำคัญและยอมรับในความสามารถของตนเอง					
35	ผู้บริหารโรงเรียนมีการให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน					
36	ผู้บริหารโรงเรียนให้แต่ละฝ่ายงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายโดยผู้บริหารเองคอยให้คำแนะนำ					
37	ผู้บริหารโรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานโดยใช้การจูงใจเป็นปัจจัยหลัก					
38	ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบนโยบาย เป้าหมายการทำงานให้กว้าง ๆ ให้บุคลากรในโรงเรียนวางแผนปฏิบัติงานกันเองอย่างเป็นอิสระ					
39	ผู้บริหารโรงเรียนมีการให้ขวัญกำลังใจสูง อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเต็มที่และให้รางวัลเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ					
40	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ความเป็นผู้นำทำให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบและทำงานได้ด้วยความสามารถของตนเอง					

ตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- คำชี้แจง** โปรดอ่านคำถามในแต่ละข้อเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง และพิจารณาว่าแรงจูงใจต่อไปนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านตามความเป็นจริง โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้
- 5 หมายถึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด
 - 4 หมายถึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านมาก
 - 3 หมายถึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านปานกลาง
 - 2 หมายถึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านน้อย
 - 1 หมายถึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับมีผลต่อการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	คํานโยบายและการบริหาร การให้โอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนด นโยบายของโรงเรียน					
2	การประชุมตัดสินใจร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องเมื่อ เกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน					
3	การเตรียมแผนการล่วงหน้าสำหรับการปฏิบัติ งานในโรงเรียน					
4	การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม					
5	การกำหนดนโยบายการบริหารโรงเรียนให้สามารถแก้ ปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก					
6	ด้านการปกครองบังคับบัญชา การได้รับวิธีการปกครองที่ถูกต้องตามระเบียบ แบบแผนของหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชา					
7	การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
8	การที่ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ สนับสนุน และเป็นกันเอง					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับมีผลต่อการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ต่อ) การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ เสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
10	การที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
11	ด้านลักษณะงาน การปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถและความ สนใจ					
12	การได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
13	การมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดการ ปฏิบัติงาน					
14	การมีความกระตือรือร้นและสนุกสนานเพลิดเพลิน ในการปฏิบัติงาน					
15	การได้ปฏิบัติงานที่ทำทาบความรู้ความสามารถ					
16	ด้านความก้าวหน้า การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความ สามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่					
17	การมีโอกาสก้าวหน้าพัฒนาทักษะกับการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่น					
18	การได้เข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยว กับการปฏิบัติงาน					
19	การที่หน่วยงานมีนโยบายให้ทุนสนับสนุนด้าน การศึกษาต่อ					
20	การได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะใน การปฏิบัติงานได้หลายประเภทและหลายระดับ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับมีผลต่อการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21	ด้านความสำเร็จของงาน การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
22	การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ					
23	การทำงานที่สามารถสร้างชื่อเสียง เกียรติยศให้แก่ท่าน					
24	การทำงานที่สามารถให้ค่าตอบแทนแก่ท่านอย่างรวดเร็ว					
25	การที่นักเรียนมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการสอบเข้าเรียนต่อหรือมีงานทำที่ดี					
26	ด้านการยอมรับนับถือ การได้รับความศรัทธาและยอมรับในความรู้ความสามารถจากนักเรียน					
27	การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเสรี					
28	การได้รับการยอมรับในผลงานและความคิดจากบุคคลทั่วไป					
29	การที่ผลการปฏิบัติงานได้รับการเผยแพร่					
30	การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
31	ด้านความรับผิดชอบ การมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
32	การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ					
33	การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานอื่น นอกเหนือจากงานประจำ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับมีผลต่อการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34	ด้านความรับผิดชอบ (ต่อ) การได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่มงานใหม่อย่าง เต็มที่					
35	การที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติ งานได้อย่างอิสระ					
35	ด้านเงินเดือน การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
37	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็น ไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
38	การที่เงินเดือนได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
39	การที่อัตราเงินเดือนของข้าราชการครูโดยทั่วไปมี ความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่น					
40	การให้กฎระเบียบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพ.ศ. 2538 มีความเหมาะสมกับการนำมาใช้กับครู					
41	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูซักถามเพื่อขอคำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
42	การที่ผู้บริหารแสดงความห่วงใยให้ความช่วยเหลือเมื่อ ครูประสบปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อน					
43	การที่ครูในโรงเรียนมีความสามัคคีให้ความร่วม มือสนับสนุนกันเป็นอย่างดี					
44	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคน พยายามปรับความเข้าใจกันได้					
45	การที่ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีความ สัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับมีผลต่อการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
46	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการสิ่ง อำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ สื่อเพียงพอต่อการ จัดการเรียนการสอนและความจำเป็นในแต่ละงาน					
47	การจัดอาคารสถานที่ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
48	การที่โรงเรียนมีบรรยากาศเป็นมิตรและเอื้ออารี ต่อกัน					
49	การที่โรงเรียนตั้งตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมติดต่อสะดวก รวดเร็ว					
50	การมีเวลาพักผ่อนและเข้าร่วมกิจกรรมทาง สังคมกับเพื่อนร่วมงาน					