

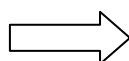
# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

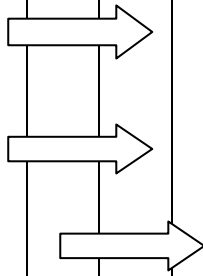
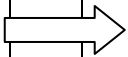
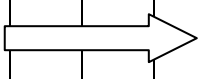
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
ปฏิทินการปฏิบัติงานขั้นตอนการวิจัย

ปฏิทินการปฏิบัติงานขั้นตอนการวิจัย

ลำดับ ที่	รายการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินงาน								
		ก. ค	ส. ค	ก.ย	ต. ค	พ. ย	ธ. ค	ม. ค	ก. พ	มี. ค
1	ขั้นตอนสภาพปัญหา ความต้องการ - ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของ สถานศึกษาและศึกษา เอกสารแนวคิด งานวิจัยที่									



	<p>เกี่ยวข้องกับรายละเอียดเนื้อหาสาระ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดประชุมสนทนากลุ่มย่อยผู้เกี่ยวข้อง</li> <li>- ได้ผลการประชุมกลุ่มย่อยและสรุปผลความต้องการ</li> </ul>								
2	<p>ขั้นพัฒนาแนวทาง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาแนวทางจัดทำเครื่องมือการวิจัย</li> <li>- ตรวจสอบแนวทางเก็บรวบรวมข้อมูล</li> <li>- วิเคราะห์ข้อมูลและรายงาน</li> </ul>								
3	<p>ขั้นทดลองใช้แนวทางคู่มือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แนวนำทางคู่มือไปใช้</li> <li>- กำกับติดตามแนะนำแก้ไข</li> </ul>								
4	<p>ขั้นประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สัมภาษณ์ สอบถาม</li> <li>- วิเคราะห์ สรุปผล</li> <li>- รายงานผล</li> </ul>								

## ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มและประเด็นสนทนากลุ่ม

รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนา

ชั้นศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

สถานศึกษาขนาดเล็ก กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดลาดตระโห่ง

ครั้งที่ 3 / 2548

วันที่ 5 กันยายน 2548

ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดท่าใหม่

\*\*\*\*\*

ผู้เข้าร่วมสนทนา

- |              |           |                                   |
|--------------|-----------|-----------------------------------|
| 1. นางอภิญา  | อ่อนจริง  | ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดท่าใหม่    |
| 2. นางอัจฉรา | คหิณฑพงศ์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดลาดตระโห่ง |
| 3. นางเรณู   | สินิต     | ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์  |

4. นายประยงค์	รื่นภาคเพชร	ครูโรงเรียนวัดท่าใหม่
5. นายสุนทร	นันทนวล	ครูโรงเรียนวัดท่าใหม่
6. นางเพลิน	อ่อนแก้ว	ครูโรงเรียนวัดท่าใหม่
7. นางกาหลง	เสถียรเนตร	ครูโรงเรียนวัดลาดตระโฮง
8. นายชัชวาล	บริบูรณ์	ครูโรงเรียนวัดลาดตระโฮง
9. นางลัดดา	ฉิมตระกูล	ครูโรงเรียนวัดลาดตระโฮง
10. นายชัยณรงค์	สมิตะมุกตีก	ครูโรงเรียนวัดลาดตระโฮง
11. นายชาติ	มารยาท	ครูโรงเรียนวัดศรีภวังค์
12. นางสาวปริศนา	รัตนธารากร	ครูโรงเรียนวัดศรีภวังค์
13. นางประคอง	เกิดพร	ครูโรงเรียนวัดศรีภวังค์
14. นายมานพ	นิลประวิทย์	ครูโรงเรียนวัดศรีภวังค์
15. นายสมชาย	ชูประสิทธิ์	ครูโรงเรียนวัดศรีภวังค์

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา  
กรณีศึกษา : โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวังค์ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง

---

### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บรวบรวมความคิดเห็นเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง สร้างโดยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้
  - 1.1 การวางแผนการสร้างแรงจูงใจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน
  - 1.2 การดำเนินงานสร้างแรงจูงใจ
  - 1.3 การติดตามประเมินผลและรายงานผล
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ เนื้อหา และพิจารณา ร่วมกับกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เบื้องต้นเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาต่อไป

3. ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง [ ] ซึ่งตรงกับความเป็นจริงที่สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ถูกสัมภาษณ์.....ผู้สัมภาษณ์.....  
สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....  
สถานที่.....

1. โรงเรียนของท่านมีการดำเนินงานการสร้างแรงจูงใจหรือไม่

[ ] มี

[ ] ไม่มี

ถ้าตอบว่ามี

มีการดำเนินงานอย่างไร.....

.....

.

.....

.

มีปัญหาในการดำเนินงานหรือไม่อย่างไร.....

.....

.

.....

.

ข้อเสนอแนะ.....

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

ถ้าตอบว่าไม่มีการดำเนินงานการสร้างแรงจูงใจจะมีการดำเนินงานสร้างแรงจูงใจ  
ในอนาคตหรือไม่

[ ] ไม่มีการดำเนิน

เพราะ.....

- .....

[ ] ถ้ามี ควรมีขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจเป็น

อย่างไร.....

- .....

2. โรงเรียนของท่านควรมีขั้นตอนการศึกษาหาข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นในการ  
ดำเนินงาน สร้างแรงจูงใจหรือไม่

[ ] ควรมี

[ ] ไม่ควรมี

ถ้าตอบว่าควรมี

ขั้นตอนการศึกษาหาข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นในการดำเนินงานสร้างแรงจูงใจ  
ควรเป็นอย่างไร



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

ข้อเสนอแนะ.....

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

ถ้าตอบว่าไม่ควรมีการศึกษาหาข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นในการดำเนินงานสร้าง  
แรงจูงใจในโรงเรียนของท่าน

[ ] ไม่ควรมี

เพราะ.....

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

[ ] ขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจที่ท่านคิดควรจะเป็น

อย่างไร.....

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

3. โรงเรียนของท่านควรมีขั้นตอนการวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานสร้าง  
แรงจูงใจ หรือไม่

ควรมี

ไม่ควรมี

ถ้าตอบว่าควรมี

ขั้นตอนการวางแผนการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนท่านควรเป็นอย่างไร

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

•

ขั้น

เสนอแนะ.....

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

•

ถ้าตอบว่าไม่ควรมีการวางแผนการสร้างแรงจูงใจอยู่ในขั้นตอนของการสร้างแรงจูงใจ  
โรงเรียนของท่าน

ไม่ควรมี

เพราะ.....

.....  
.....

•

ขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจที่ท่านคิดควรจะเป็น  
อย่างไร.....

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



[ ] ขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจที่ท่านคิดควรจะเป็น  
อย่างไร.....

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

6. โรงเรียนของท่านควรมีขั้นตอนการติดตามประเมินผลและรายงานผลการสร้างแรงจูงใจอยู่  
ใน การดำเนินงานสร้างแรงจูงใจหรือไม่

[ ] ควรมี

[ ] ไม่ควรมี

ถ้าตอบว่าควรมี

ขั้นตอนการติดตามประเมินผลและรายงานผลการสร้างแรงจูงใจของโรงเรียนท่าน  
ควรเป็นอย่างไร.....

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

ข้อเสนอแนะ.....

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

ถ้าตอบว่าไม่ควรการติดตามประเมินผลและรายงานผลการสร้างแรงจูงใจอยู่ในขั้นตอนของการสร้างแรงจูงใจโรงเรียนของท่าน

[ ] ไม่ควรมี

เพราะ.....

.....

.

[ ] ขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจที่ท่านคิดควรจะเป็น

อย่างไร.....

.....

.....

## แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

.....

### คำชี้แจง

1. แบบบันทึกนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บรวบรวมความคิดเห็นเบื้องต้นของกลุ่มผู้สนทนากลุ่ม สร้างโดยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นมาสร้างเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การวางแผนการสร้างแรงจูงใจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน

1.2 การดำเนินงานสร้างแรงจูงใจ

1.3 การติดตามประเมินผลและรายงานผล

2. ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มในครั้งนี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ เนื้อหา และพิจารณา ร่วมกับกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เบื้องต้นเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาต่อไป

เรื่องที่บันทึก      การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียน  
ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาต่อไป

ผู้บันทึก            นางเรณู สีนิล

สถานที่              .....

บันทึก                วันที่.....เดือน.....พ. ศ.....เวลา.....  
ถึง.....

## ตอนที่ 2 การบันทึกผลการสนทนากลุ่ม

ประเด็นในการสนทนากลุ่ม	ผลในการสนทนากลุ่ม
------------------------	-------------------







3.1 กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม ประเมินผลแนวทาง	..... .....
3.2 การสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร	..... .....
3.3 ประเมินผลร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู	..... .....
3.4 นำผลที่ได้รับจากการประเมิน มาวิเคราะห์และสรุปจัดทำรายงาน	..... .....
3.5 นำผลการประเมินมาปรับปรุง และ พัฒนาการสร้างแรงจูงใจครั้ง ต่อไป	..... .....
3.6 รายงานผลการสร้างแรงจูงใจ ใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	.....

### ความคิดเห็นเพิ่มเติม

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

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1และเขต2

กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดลาดระโห่ง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวงค์

.....

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การวิจัยและพัฒนา แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา กรณีศึกษาโรงเรียนวัดลาดระโห่ง ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการจัดการประชุม เพื่อหาความต้องการในการ พัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีคุณภาพ มาทำการสังเคราะห์และ บูรณาการแล้วนำมาเป็นร่างเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีคุณภาพเพื่อให้ท่านได้พิจารณา

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณา แนวทางใน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ผู้วิจัยสร้างเป็นร่างขึ้นว่า มีความครอบคลุมและเที่ยงตรง ตามเนื้อหาตามหลักวิชาหรือไม่โดยขีดเครื่องหมาย / ลงใน ช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่า “เห็นด้วย” “ไม่แน่ใจ” หรือ “ไม่เห็น ด้วย” และกรุณาใส่ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข ต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลา ในการแสดงความคิดเห็น ในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอการวิจัย และพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีคุณภาพต่อไป

นางเรณู สีนิด

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ( ) ซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ  
 ชาย  
 หญิง
  
2. ระดับการศึกษา  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก
  
3. ประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารงาน หรือนักวิชาการ  
 1-5 ปี  
 6-10 ปี  
 11-15 ปี  
 16-20 ปี  
 มากกว่า 20 ปี

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

**คำชี้แจง :** โปรดพิจารณาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา  
ขนาดเล็กที่มีคุณภาพแต่ละรายการแล้วให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ  
โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างทางขวามือท่านข้อความแต่ละรายการ

1. โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง “ เห็นด้วย” เมื่อท่านเห็นว่าแนวทางตามรายการนี้มีความชัดเจนและตรงตามเนื้อและหลักวิชา
2. โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง “ ไม่แน่ใจ” เมื่อท่านเห็นว่าแนวทางตามรายการนี้มีความไม่ชัดเจนและไม่ตรงตามเนื้อและหลักวิชา
3. โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง “ ไม่เห็นด้วย” เมื่อท่านเห็นว่าแนวทางตามรายการนี้ไม่มีความชัดเจนและไม่ตรงตามเนื้อและหลักวิชา
4. ส่วนข้อความ “ ข้อเสนอแนะ” ให้ท่านเขียนคำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อจะเป็นประโยชน์ สำหรับการนำมาพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไขแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่เหมาะสมในโรงเรียนขนาดเล็ก	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
วางแผนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร				
1. นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาวางแผนโดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ				

2. นำข้อมูลมาจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร				
3. แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม				
4. กำหนดวิธีการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร				
5. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร				
<b>การดำเนินงานสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</b>				
1. การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา				
1.1 การใช้วาจาสุภาพ				
1.2 การรับประทานอาหารร่วมกัน				
1.3 การเยี่ยมบ้าน				
1.4 การให้บัตรอวยพรในวันเกิด				
2. การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน				
2.1 จัดห้องพักรูสำหรับพักผ่อน				
2.2 จัดให้มีมุมอ่านหนังสือส่งเสริมความรู้				
2.3 จัดให้มีสถานที่รับประทานอาหาร				
2.4 จัดให้มีห้องน้ำสำหรับครู				

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมในโรงเรียนขนาดเล็ก	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
3. การส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้า				
3.1 ส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นสื่อการสอนใหม่ๆ				

3.2	ให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้า			
3.3	ให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน			
3.4	ให้ครูจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น			
4.	การจัดสวัสดิการ			
4.1	การให้ครูประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ในการปฏิบัติงาน			
4.2	บริการด้านรักษาพยาบาล			
4.3	การให้เงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ			
4.4	การบริการด้านสหกรณ์และกีฬา			
<b>การติดตาม ประเมินผลและรายงาน</b>				
1.	กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม ประเมินผลแนวทาง การสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร			
2.	ประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน และครู			
3.	นำผลที่ได้รับจากการประเมินมาวิเคราะห์และ สรุปจัดทำรายงาน			
4.	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการ สร้างแรงจูงใจครั้งต่อไป			
5.	รายงานผลการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร			

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2  
กรณีศึกษา : โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดลาดระโงง

## คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการทดลองใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มตัวอย่าง สร้างโดยนำกรอบความคิดในการวิจัยเบื้องต้นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การวางแผนการสร้างแรงจูงใจโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน

1.2 การดำเนินงานสร้างแรงจูงใจ

1.3 การติดตามประเมินผลและรายงานผล

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ เนื้อหา และพิจารณา ร่วมกับกรอบความคิดที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เบื้องต้นเพื่อนำเสนอผลการวิจัยการทดลองใช้ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 ต่อไป

3. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง [ ] ซึ่งตรงกับความเป็นจริงที่สัมภาษณ์เกี่ยวกับ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ถูกสัมภาษณ์ .....ผู้สัมภาษณ์

.....

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....สถานที่

.....

---

1. ผลการดำเนินงานการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน  
ขนาดเล็กท่านมีความพึงพอใจหรือไม่  
อย่างไร.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ทดลองใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน  
ขนาดเล็กแล้วเกิดประโยชน์อย่างไร  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก  
มีความเป็นไปได้ในการดำเนินงานในโรงเรียนขนาดเล็กในสถานการณ์จริงหรือไม่  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. ผลการประเมินการใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในโรงเรียนขนาดเล็กสามารถวัดพฤติกรรมของบุคลากรได้ถูกต้องหรือไม่  
.....  
.....  
.....





ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตนักศึกษา ร่วมงานวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๐. ๑๕/ว.๒๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนโรจนะ ตำบลประตู่ชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตนำนักศึกษาร่วมงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีภวังค์

ด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา นอกจาก มุ่งหวังให้นักศึกษาได้เกิดความรู้ ความคิด ทักษะ และ เจตคติที่ดีต่อสิ่งที่ได้เรียนรู้ในแต่ละวิชาแล้ว ยังมุ่งหวังให้นักศึกษามีโลกทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้และพัฒนาในวิชาชีพได้

ในการนี้ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้มีโอกาสได้เห็นแนวทางการปฏิบัติจริงในเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่ และมีโอกาสได้เสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลในสาขาวิชาชีพเดียวกัน จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางเรณู สนิล ซึ่งเป็นข้าราชการในบังคับบัญชาของท่านและเป็นนักศึกษาในหลักสูตร ดังกล่าวได้ไปร่วมงานวิจัย ของมหาวิทยาลัยฯ ในโรงเรียนวัดท่าใหม่ ในโรงเรียนวัดลาดระโห่ง

ในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘ และ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงนาม)

(ดร. อมรรัตน์ สนั่นเสียง)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยโทร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๗๖-๕ ต่อ ๒๗๒๒

ภาคผนวก จ

คู่มือการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในโรงเรียนขนาดเล็ก

คู่มือการพัฒนาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก



โดย

นางเรณู สีนิต

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

## มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

### สารบัญ

#### หน้า

1.	ความเป็นมา.....	
1		
2.	หลักการ .....	3
3.	แนวคิด.....	3
4.	สภาพปัญหา .....	3
5.	สภาพความสำเร็จ .....	4
6.	ขั้นตอนการดำเนินการ .....	6
7.	สื่อและเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจ .....	7

## แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

### ตอนที่ 1 หลักการและเหตุของการสร้างแรงจูงใจ

#### ความเป็นมา

การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรในการบริหารทั้งหมด (ศจี อนันต์นพคุณ. 2543 : 63) นอกจากนี้ การบริหารงานในยุคปัจจุบันมีลักษณะทั้งในการบริหารค่อนข้างพัฒนาไปในทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเน้นการมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น นักวิชาการโดยส่วนใหญ่ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า การบริหารงานจะไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าขาด ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (บัญชา อึ้งสกุล. 2543 : 14-15)

การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูก็คือการจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อครูมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรให้เวลาในการทำงานมากขึ้นตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอดุสาหะ พยายามยิ่งขึ้น เพราะการจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

องค์กรหรือหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นราชการหรือเอกชนแล้วต้องมีผู้นำขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ แม้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีบุคคลปฏิบัติงานจำนวนน้อยหรือจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีบุคคลปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากก็ตามย่อมที่จะมีผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานหรือองค์กรตั้งไว้

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานของทางราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นโดยมี

ผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนเรียกชื่อต่างๆดังนี้ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ ทำหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 1-2) การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะปฏิบัติงานได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของผู้ได้บังคับบัญชาในการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับวิธีการจูงใจของผู้บริหารนั้น ๆ ว่า ได้จัดสิ่งจูงใจอย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด สมยศ นาวิกาน (2525 : 174-179) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อผลการทำงานของ บุคคล กลุ่มและองค์การต่าง ๆ

การจูงใจครูให้ปฏิบัติงานเป็นการช่วยให้บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือบรรจุมามีความมั่นคงปลอดภัย มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทราบรายละเอียดแนวทาง และข้อมูลของโรงเรียน เพื่อให้ โรงเรียนปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องทำการจูงใจให้ครูเกิดการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ในสภาพปกติของงานต่าง ๆ จะเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจนักไม่ทำทนายหรือจูงใจ เป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายหรือจำเจ แต่ครูก็ยังคงทำงานเหล่านั้นให้เสร็จสิ้นตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นการจูงใจครูจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีและสูงขึ้น เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

การจูงใจของผู้บริหารจะได้ผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด อยู่ที่พฤติกรรมที่แสดงออก โดยธรรมชาติของคนย่อมมีความแตกต่างกันออกไป บางคนทำงานเพื่อผลตอบแทนด้านการเงิน บางคนทำงานเพื่อผลตอบแทนด้านจิตใจ ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถจูงใจคนได้ถูกต้อง ผู้บริหารต้องทราบว่าบุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจอะไรบ้าง และผู้บริหารพึงเข้าใจว่า การใช้สิ่งจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งที่เหมือนกันผลของพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็ไม่เหมือนกันเป็นอาจิม (ชงชัย สันติวงษ์. 2533 : 394) และยังได้กล่าวถึงระบบที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจพฤติกรรมในองค์การว่าประกอบไปด้วย

1. ระบบของฝ่ายจัดการ (Managerial System) คือ การวางแผน การควบคุม รวมถึงลักษณะของการเป็นผู้นำ
2. ระบบของการจ่ายผลตอบแทน(Reward System) คือ การจ่ายผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
3. ระบบความสัมพันธ์ของกลุ่มที่จัดขึ้น (Group Relationships) คือความสัมพันธ์ขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ



4. ระบบของสภาพงาน (Work Situation) คือ อิทธิพลของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน

5. ระบบของปัญหาปัจจุบันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนงาน (Current Personal Situation) คือ ปัญหาครอบครัว สุขภาพจิต ทัศนคติ

“การจูงใจ” หมายถึง การกระตุ้นหรือสิ่งเร้าหรือแรงผลักดันที่จะพยายามชักจูงให้บุคคลแสดงออกและปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคลมีความสนใจ เต็มใจและมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนมูลเหตุจูงใจที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยมีทิศทางนำไปสู่เป้าหมายขององค์การและบุคคล

### หลักการสร้างแรงจูงใจ

บรรอยล์ โทจินดา. (2542) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจที่มีต่อการทำงาน ดังนี้

1. โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย ตามแรงจูงใจ ด้วยความสามารถ และอยู่ในสิ่งแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งพิจารณาได้ว่า แรงจูงใจในตัวพนักงานเอง ซึ่งเป็นพลังภายใน เป็นส่วนสำคัญ ในการทำงาน ส่วนความสามารถและสิ่งแวดล้อมของที่ทำงานผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมี ขึ้นได้ ดังนั้นต้องรวมพลังภายในซึ่งสำคัญมากคือ แรงจูงใจของพนักงานมาเป็นพลังจูงใจให้ได้

2. จะเห็นได้ว่าจากข้อ 1. การจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การซึ่งจะเกิดความร่วมมือร่วมใจ ของพนักงานเป็นสำคัญ หากผู้บริหารสามารถใช้หลักการจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูงจะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

### แนวคิด

1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญและให้การยอมรับและให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### สภาพปัญหาของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

จากการสำรวจสภาพปัญหาของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพบว่า ยังมีปัญหาหลายประการที่ทำให้การพัฒนาองค์กรไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังเช่น

1. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ตระหนักว่า ตนมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการจูงใจในการทำงาน
2. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
3. บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการตัดสินใจเสนอแนวคิด
4. ผู้บริหารโรงเรียนขาดความมั่นใจในการดำเนินการสร้างแรงจูงใจ
5. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการสร้างแรงจูงใจไม่ได้ใช้เพื่อการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง
7. บุคลากรขาดความร่วมมือร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ

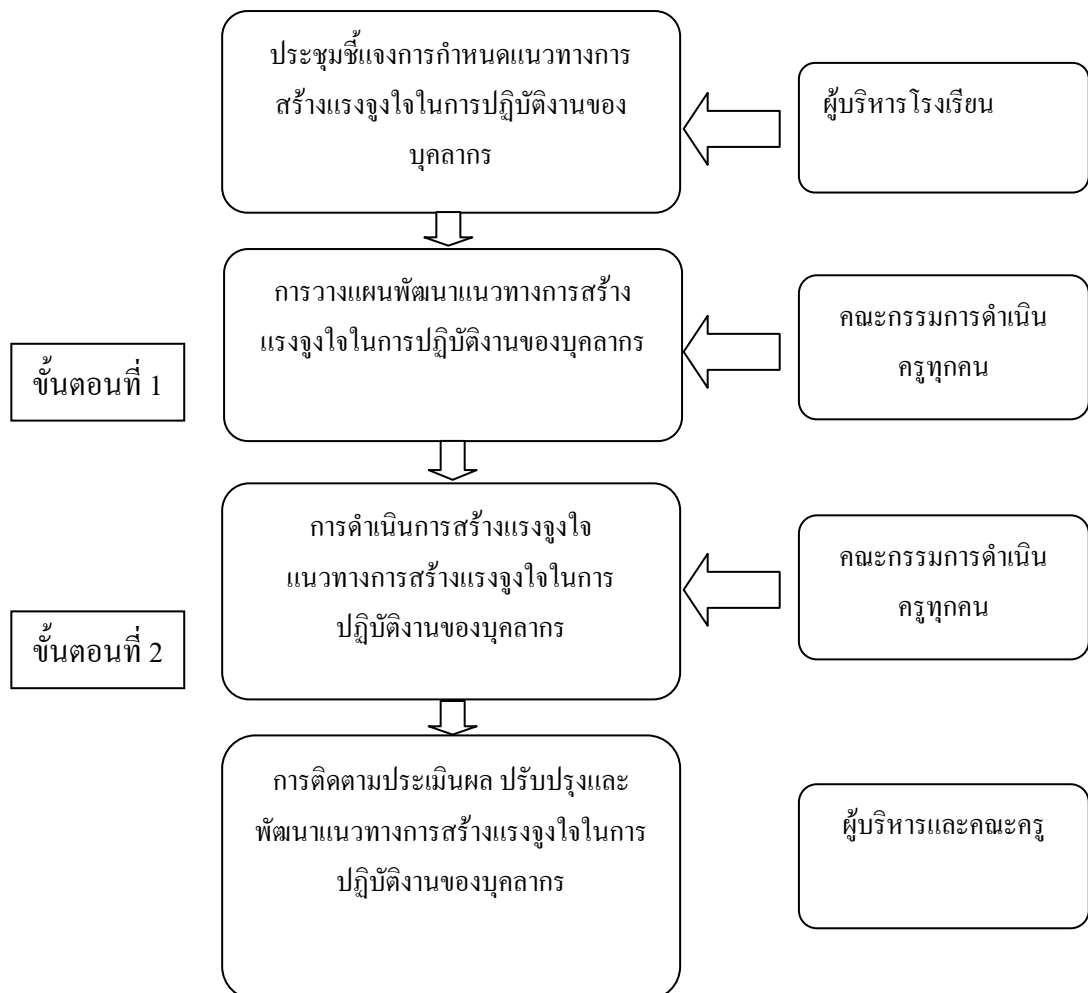
## สภาพความสำเร็จของการสร้างแรงจูงใจในสถานศึกษา

การสร้างแรงจูงใจจะประสบผลสำเร็จ เมื่อครูมีการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนมีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ตามเป้าหมาย สภาพที่แสดงถึงความสำเร็จของการสร้างแรงจูงใจประกอบด้วย

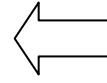
1. บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
2. เกิดการร่วมมือ / การมีส่วนร่วมการพัฒนาของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน
3. ผลงานของโรงเรียนเกิดจากการลงมือทำเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
4. ครูมีพฤติกรรมสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้รอบด้านของผู้เรียน (Best Practices)
5. บุคลากรทุกคนรู้สึกประสบผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ อยู่เสมอ และร่วมกันชื่นชม ผลสำเร็จของงาน

**ตอนที่ 2** ขั้นตอนในการดำเนินการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนในการดำเนินการแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนซึ่งผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงจูงใจขึ้นเพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้



ขั้นตอนที่ 3



แผนภูมิ 1 แสดงขั้นตอน แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน  
โรงเรียนขนาดเล็ก

ประชุมชี้แจงกำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจในขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

- |                        |           |         |
|------------------------|-----------|---------|
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษา  | ทำหน้าที่ | ประธาน  |
| 2. คณะครูผู้สอนทุกท่าน | ทำหน้าที่ | กรรมการ |

**ขั้นที่ 1** การวางแผนพัฒนา

1. ผู้บริหารดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรึกษาหารือกับ  
คณะครูในการวางแผนพัฒนาดังนี้

- วิเคราะห์สภาพปัญหา
- กำหนดจุดพัฒนา
- กำหนดวัตถุประสงค์
- กำหนดวิธีการดำเนินงานหรือยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาในแต่ละจุดประสงค์

2. จัดทำแผนพัฒนาการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติในจัดทำปฏิทินการ  
ปฏิบัติงานเพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสร้างแรงจูงใจ  
การสร้างนวัตกรรม

1. ผู้วิจัยเสนอตัวอย่างสื่อ/นวัตกรรม/เครื่องมือ เป็นแนวทางหรือจุดประกายความคิด  
ให้แก่คณะครู และผู้บริหารได้มีแนวคิดในการสร้างสื่อ/นวัตกรรม/เครื่องมือ หรือเลือกใช้อย่าง  
เหมาะสมกับการดำเนินงานของโรงเรียน โดยใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อยในการศึกษาหรือให้ศึกษา  
เป็นรายบุคคล

ได้แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1. จากการประชุมกลุ่มย่อยได้แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. จัดทำคู่มือ และเครื่องมือเพื่อเตรียมใช้ในการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แบบนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบบสัมภาษณ์ การปฏิบัติงาน

## ขั้นที่ 2 ขั้นการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ประชุมชี้แจงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาคู่มือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเพื่อชี้แจงรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสร้างแรงจูงใจ การสรุปผลการสร้างแรงจูงใจ การจัดทำรายงานการสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งการนำผลการสร้างแรงจูงใจที่ได้ไปชี้แจงให้กับครูผู้สอนแต่ละคนทราบ เพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากการสร้างแรงจูงใจไปพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการสร้างแรงจูงใจตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือ และแบบนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน แบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงาน

## ขั้นที่ 3 การติดตามประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา

1. ผู้บริหารดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการสร้างแรงจูงใจตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือ และ แบบนิเทศติดตามผลการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แบบสัมภาษณ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการสัมภาษณ์การปฏิบัติตามแบบ ที่กำหนด

3. การสรุปผลการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดทำรายงานการสร้างแรงจูงใจ

4. การนำผลการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้ไปชี้แจงให้กับครูผู้สอนแต่ละคนทราบ เพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

### ตอนที่ 3 สื่อ / เครื่องมือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก

#### สื่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ในการดำเนินงานการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาขนาดเล็ก คณะผู้จัดทำได้นำเสนอการผลิตสื่อ/เครื่องมือเพื่อใช้ประกอบในการดำเนินงาน ประกอบด้วยสื่อ/เครื่องมือดังนี้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สร้างโดยนำแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นมาสร้างเป็นแบบสอบถามกลุ่มประกอบด้วย

3 ชั้น ดังนี้

1.1 การวางแผนการสร้างแรงจูงใจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน

1.2 การดำเนินงานสร้างแรงจูงใจ

1.3 การติดตามประเมินผลและรายงานผล

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ เนื้อหา และพิจารณา ร่วมกับกรอบความคิดที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เบื้องต้นเพื่อนำเสนอผลการวิจัยการทดลองใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

3. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) ซึ่งตรงกับความเป็นจริงที่สัมภาษณ์เกี่ยวกับ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

เรณู สีนิล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นในการสอบถาม	หัวข้อที่สอบถาม		
	ปฏิบัติได้	ปฏิบัติไม่ได้	ปัญหาอุปสรรค
<b>ขั้นที่ 1</b> วางแผนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
1. นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาวางแผนโดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ			
2. นำข้อมูลมาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
3. แต่งตั้งคณะทำงานการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม			
4. กำหนดวิธีการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
5. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
<b>ขั้นที่ 2</b> การดำเนินงานสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
1. การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา			
1.1 การใช้วาจาสุภาพ			

1.2	การรับประทานอาหารร่วมกัน			
1.3	การเยี่ยมบ้าน			
1.4	การให้บัตรอวยพรในวันเกิด			
2.	การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน			
2.1	จัดห้องพักรุสำหรับพักผ่อน			

ประเด็นในการสอบถาม	หัวข้อที่สอบถาม		
	ปฏิบัติได้	ปฏิบัติไม่ได้	ปัญหาอุปสรรค
2.2	จัดให้มีมุมอ่านหนังสือส่งเสริมความรู้		
2.3	จัดให้มีสถานที่รับประทานอาหาร		
2.4	จัดให้มีห้องน้ำสำหรับครู		
3.	การสร้างความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของ		
3.1	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในกิจกรรมทุกเรื่อง		
3.2	มอบวุฒิบัตรเมื่อครูปฏิบัติงานดีเด่น		
3.3	ยกย่องชมเชยครูในที่ประชุมและในสถานที่ประชุมของชุมชน		
4.	การจัดสวัสดิการ		
4.1	การให้ครูประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน		
4.2	บริการด้านรักษาพยาบาล		
4.3	การให้เงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ		
4.4	การบริการด้านสันตนาการและกีฬา		
ขั้นที่ 3	การติดตาม ประเมินผลและรายงาน		



1.	กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม ประเมินผล แนวทาง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
2.	ประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู			
3.	นำผลที่ได้รับจากการประเมินมาวิเคราะห์และ สรุปจัดทำ รายงาน			
4.	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการสร้าง แรงจูงใจครั้งต่อไป			
5.	รายงานผลการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร			

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรที่เหมาะสมในสถานศึกษาขนาดเล็ก

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	นางเรณู สีนิด
วัน เดือน ปี เกิด	20 มิถุนายน พ.ศ. 2507
สถานที่เกิด	ตำบลทางกลาง อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ภูมิลำเนา	45 หมู่ 4 ตำบลทางกลาง อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดศรีภวังค์ ตำบลทับน้ำ อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13220
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2518	ประถมศึกษาปีที่ 4 จากโรงเรียนวัดทางกลาง (ประชาสามัคคี อุปถัมภ์) อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2521 อุปถัมภ์)	ประถมศึกษาปีที่ 7 จากโรงเรียนวัดทางกลาง (ประชาสามัคคี อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2524	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2526	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2530 พระนครศรีอยุธยา	ปริญญาตรี ค.บ. (ประวัติศาสตร์) จากวิทยาลัยครู อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2552	ปริญญาโท ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา