



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2551). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กันยา เทพกัน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาศทิพย์ ศิริชมพู่. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารณะ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เกร็ดไพรินทร์ ใจอาษา. (2559). การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดศรีเมือง. รายงานการวิจัยชั้นเรียนคณะครุศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- คมกนิษฐ์ ไกรทอง. (2553). ความสำคัญของการพัฒนาตน [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://std.eng.src.ku.ac.th/?q=node/354> [2561, มิถุนายน13]
- จริญญา ครุพิพรม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูจินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จารุณี สารนอก. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิราพร ไลประดิษฐ์. (2550). ความสำเร็จในการทำงาน [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.gotoknow.org> [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูจินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉันทนา รัตนพลแสน. (2555). สำคัญของความรับผิดชอบ [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.gotoknow.org/> [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- ชนมณีภา อยู่พงษ์. (2555). ลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ. [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://ymimew.blogspot.com/> [2561, กุมภาพันธ์ 20]
- ชนันดา ไทญ์โตติ. (2554). ความสัมพันธ์รูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลธิชา ชิวปรีชา. (2554). **ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยที่ทำกิจกรรมศิลปะด้วยใบตอง.**

ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัชวาล อรวงศ์สุภพัต. (2553). **ความสำคัญและหลักของการพัฒนาตนเอง**[Online]. เข้าถึงได้จาก :

http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1316&read=true&count=true [2561, กุมภาพันธ์ 10]

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). **ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2556). **ความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิษณุพงศ์ โคตรบัณฑิต. (2556). **มนุษย์สัมพันธ์** [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<https://www.gotoknow.org/posts/296904> [2561, กุมภาพันธ์ 26]

ชุติมา สุวรรณเพิ่ม. (2558). **ความสำคัญของการพัฒนาตน** [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<http://job.posttoday.com> [2561, กุมภาพันธ์ 15]

จิตติยา เรือนนระการ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศ**

องค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

ณัฐกร ถนอมตน. (2557). **ความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์. ส.ส.ท.

ดวงรัตน์ เรืองอุไร. (2555). **องค์ประกอบของนโยบายทางสังคม** [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<https://www.gotoknow.org/> [2561, กุมภาพันธ์ 26]

ดุขฎี ศรีจำปา. (2557). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ**

นักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.

ธีระศักดิ์ แก้วสุข. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจ**

ในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

นรินทร์ จันทน์หอม. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาใน**

สังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นฤมล คงขุนเทียน. (2555). **การเห็นคุณค่าในตัวเอง** [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<https://www.gotoknow.org/posts/52361> [2561, พฤษภาคม 26]

- นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาวาวิ ยามา. (2554). **แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นิพาดา เทวกุลมล. (2552). **ความคิดสร้างสรรค์** [Online]. เข้าถึงได้จาก : pirun.ku.ac.th/~agrpct/envelop/creative%20thinking.doc
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- บงกช ทองเอี่ยม. (2551). **ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตปัญญาที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บัวสี ศรีอ่อน. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญกว้าง ศรีสุโข. (2559). **จุดมุ่งหมายของการพูดโน้มน้าวใจ** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://sites.google.com/a/http.ac.th/kar-kar-phud-nom-naw> [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2559). **แผนพัฒนาตนเอง** [Online]. เข้าถึงได้จาก : www.gotoknow.org/posts/299654 [2561, กุมภาพันธ์ 12]
- ประคัลภ์ ปัทมพลังกร. (2552). **คำตอบแทนกับการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://prakal.wordpress.com/2009/11/06/> [2561, กุมภาพันธ์ 27]
- ประคัลภ์ ปัทมพลังกร. (2552). **นโยบายคำตอบแทนกับการบริหารทรัพยากรบุคคล** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://prakal.wordpress.com> [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- ประคัลภ์ ปัทมพลังกร. (2555). **องค์ประกอบของความสำเร็จ** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://prakal.wordpress.com>. [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2557). **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ประณีต จินดาศรี. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปวีณา จันทรประดิษฐ์. (2554). **การประสานงาน** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://library.dip.go.th> [2561, กุมภาพันธ์ 19]

ปาริฉัตร สินธุวงศ์. (2554). **คุณธรรมและจริยธรรม** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://parichut.wordpress.com/> [2561, กุมภาพันธ์ 22]

ปิยะพร ป้อมเกษมตร์. (2550). **โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผกามาศ สมัครการ. (2554). **แรงจูงใจการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองจอก กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://sites.google.com/> [2561, กุมภาพันธ์ 22]

พลอยปภัส ธนกิตติกรณ์แก้ว. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

พริจิต บุญบันดาล. (2551). **คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์การ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิสนุ พงศรี. (2552). **วิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : พอเพอร์ตี.

เพียงพร อภิชัยชัชวาล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันการเงิน A. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**.

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2559). **องค์ประกอบที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://paisarnkr.blogspot.com> [2561, กุมภาพันธ์ 12]

ภิรมณ์ จันทรโนทัย. (2552). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. หลักการจัดการ รหัสวิชา 05-310-101 สาขาบริหารธุรกิจ

หน่วยที่ 13 การประสานงาน (Coordinating). ปทุมธานี : ผู้แต่ง.

ยุทธศาสตร์ ชันตรี. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์

อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เยาวพา เตชะคุปต์. (2554). กิจกรรมสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

รพี ศรีโมสาร. (2552). พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและ

ครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคกลางและภาคตะวันออก. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 3.

รัตนารณ ศรีพยัคฆ์. (2553). เทคนิคการประสานงาน [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.stabundamrong.go.th> [2561, กุมภาพันธ์ 12]

รุ่งทิวา นาเมืองรักษ์. (2557). การใช้ภาษาในการโน้มน้าวใจ [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=64>

[2561, กุมภาพันธ์ 12]

วิจิตร วรุตบางกูร. (2550). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :

ชนิษฐาการพิมพ์.

วิจิตร ศรีสอาน. (2551). แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับนโยบายในประมวลสาระชุดวิชานโยบาย

และการวางแผนการศึกษา. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ส. เจริญการพิมพ์.

วิภาพร บุญนาค. (2556). ระดับความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารธนชาติ

จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานประจำสาขา สังกัดสำนักงานเครือข่ายกรุงเทพมหานคร 2.

การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

วิภารัตน์ บุญเรือง. (2555). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<https://www.gotoknow.org/posts/294346> [2561, กุมภาพันธ์ 26]

วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อินทภาษา.

วีระชัย ภักดีจอหอ. (2553). การพัฒนาระบบสารสนเทศศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบล

หลวงศิริ อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชัยภูมิ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริพร หวังวนพัฒน์. (2555). ประโยชน์ของการพัฒนาสายงานอาชีพ [Online]. เข้าถึงได้จาก :

http://mcpswis.mcp.ac.th/html_edu/cgibin/mcp/main_php

/print_informed.php?id_count_inform=23455 [2561, มิถุนายน 13]

- ศิริภัทร คุชฌีวิวัฒน์. (2556). **ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภวัช บัวดี. (2553). **คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองสตรีที่พึงประสงค์ตามทัศนะของประชาชนอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สแกนต์ ผลประมูล. (2559). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/619785> [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- สกวรัตน์ สุธุข. (2550). **การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สนั่น เกชาจารี. (2555). **กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน** [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/articles_preview.php?cid=17843 [2561, กุมภาพันธ์ 27]
- สมคิด บางโม. (2552). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- สมิต สัจฉกร. (2551). **ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการประสานงาน** [Online]. เข้าถึงได้จาก <http://www.tpa.or.th>. [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- สาคร สุริยะโชติ. (2550). **คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลแม่สายอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2560). **รายงานประจำปี 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. สุราษฎร์ธานี : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561)**. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- _____. (2554). **ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 - 2561**. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- สิริพร กุ่ยกระโทก. (2556). **ประเภทความรับผิดชอบ** [Online]. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org> [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- สุชาติ สุขบำรุงศิลป์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2554). **การทำงานให้เจริญก้าวหน้า** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://oknation.nationtv.tv/> [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2558). **การพูดโน้มน้าวใจ** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://oknation.nationtv.tv/blog/markandtony/2015/09/21/entry-2> [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- สุปราณี เพชรน้อย. (2555). **องค์ประกอบของนโยบาย** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.gotoknow.org/> [2561, กุมภาพันธ์ 26]
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ เจนประโคน. (2552). **ประโยชน์ของการศึกษานโยบายสาธารณะ** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://surachaichenprakhon.blogspot.com/> [2561, มีนาคม 2]
- สุรัชย์ แซ่คู้. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**
- สุริยณ เผือกสกนธ์. (2551). **ผู้นำในศตวรรษใหม่** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://web.schp.mi.th/suriyon/aa.htm> [2561, มีนาคม 2]
- สุวิญญาชายพงศ์. (2558). **การพัฒนาตนเองชุมชนสังคม** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://mouse555.blogspot.com/2015/07/blog-post.html> [2561, กุมภาพันธ์ 11]
- โสมฤทัย สอดส่อง. (2553). **อำนาจพยากรณ์การรับรู้กลยุทธ์การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในโรงเรียนรัฐบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- อโณทัย เชื้อวชาญ. (2558). **สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://anothai573.blogspot.com/> [2561, มีนาคม 2]
- อเนก ตรีภูมิ. (2553). **ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำคัญอย่างไร** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/353695> [2561, มิถุนายน 13]
- อรรวรรณ ปิรันธน์โอวาท. (2554). **การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี อินนุพัฒน์. (2557). **การพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้าเราควรยึดหลักการ 3 ประการ** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.gotoknow.org/posts/257040> [2561, กุมภาพันธ์ 11]
- อัมพร ศรีอินทร์. (2557). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดนินสุขาราม. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.**

- อาภรณ์ ภูวพิทักษ์. (2556). **ความสำเร็จในการทำงาน สร้างด้วยตัวคุณเอง** [Online]. เข้าถึงได้ <http://www.tpa.or.th/> [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- อุดมลักษณ์ ทั้งทวีโรจน์. (2557). **การประสานงาน** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.tm.mahidol.ac.th> [2561, กุมภาพันธ์ 19]
- อุดมศักดิ์ งามผิว. (2551). **คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนท้องถิ่นกันดารในอำเภอแม่เอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์** ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อุวรรณ ธีรสัตยวงศ์. (2551). **การศึกษาความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- Alderfer, C. P. (1996). **Existence: Relatedness and Growth, Human needs in Organizational Setting.** New York : Free Press.
- Balyer, A. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals : A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions. **International Online Journal of Educational Sciences,**
- Blake, R. R. and Mouton, T. S. (1964). **The Managerial Grid.** Houton, Tex : Gulf.
- Brigid Daly Wagner, (2006). **Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teachers.** Ph.D. Dissertation, University of Rochester.
- Burns, M. J. (1987). **Leadership.** New York : Harper & Row.
- Davis, K. and Newstrom, J. W. (1985). **Human Behavior at Work : Organization Behavior.** New York : McGraw Hill Book.
- Fiedler, F. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness.** New York : McGraw-Hill.
- Gaziel, H. H. (2012). The Antecedents of Primary School Principals' Management and Leadership Behaviors. **Journal of Educational and Social Research,** Department of Educational Sciences and Early Childhood Education, University of Patras, Rion-Patras
- Griffiths, D. E. (1956). **Human Relationship in School Administrators.** New York : Appleton Century-Crofts.
- Guilford and Hopefer, R. (2014). **The Analysis of Intelligence.** New York : McGraw-Hill Book.

Hersey, P. and Blanchard, K. H. 1982. **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. New York : Prentice-Hall.

Herzberg, C. (1992). Depth and Degree of Melting of Komatiites. **Journal of Geophysical Research**, 97. Doi : 10.1029/91JB03066. ISSN : 0148-0227.

Herzberg, F. et al. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons.

House, R. J. (1971). A Path Goal theory of Effectiveness. **Administrative Science, Quarterly**.

Hoy, W. K. and C. G. Miskel. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. McGraw - Hill International.

Knezevich, S. J. (1969). **Administration of Public Education**. New York : Harper and Row.

Lewin K. R., Lippitt and R. K. White. (1958). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates, **in the Study of Leadership**. Illinois : The interstate printers and publishers.

Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement, New York : Wiley & Son.

Maslow, A. (1970). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.

McGregor, D. M. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill.

Vroom, H. V. (1964). **Work and Motivation**. Now York : Wiley and Sons.

Wagner, B. D. (2006). **Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teachers**. (Ph.D.), Dissertation University of Rochester.

Yukl, G. A. (2001). **Leadership in Organization**. New Jersey : Prentice-Hall.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑/ว๐๑๑๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบุญเลิศ ทองชล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. การค้นคว้าอิสระ บทที่ ๑ และบทที่ ๓

ด้วย นายจรัส แก้วมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัฒนา รัตนพรหม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๑ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒

ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑/ว๐๑๑๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบุญเลิศ ชุมจุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. การค้นคว้าอิสระ บทที่ ๑ และบทที่ ๓

ด้วย นายจรัส แก้วมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัฒนา รัตนพรหม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๑ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒



ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑/ว๐๑๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายมนิตย์ จันทร์ฝาก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. การค้นคว้าอิสระ บทที่ ๑ และบทที่ ๓

ด้วย นายจรัส แก้วมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัฒนา รัตนพรหม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๑ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒

ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑/ว๐๑๑๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางพัชรี สิริทธิชู

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. การค้นคว้าอิสระ บทที่ ๑ และบทที่ ๓

ด้วย นายจรัส แก้วมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัฒนา รัตนพรหม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๑ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒



ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑/ว๐๑๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวรณ จรุงพวงศ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. การค้นคว้าอิสระ บทที่ ๑ และบทที่ ๓

ด้วย นายจรัส แก้วมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัฒนา รัตนพรหม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๑ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒



ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑/ว๐๑๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตะกุกใต้ศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายจรัส แก้วมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในหน่วยงานของท่านเพื่อนำไปหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขออนุญาตให้นักศึกษาตามรายชื่อข้างต้นดำเนินการเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัฒนา รัตนพรหม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๗๗๔๑ ๓๓๘๑ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๔๑ ๓๓๘๒

All Right Reserved

ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑ / ๐๑๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นายจรัส แก้วมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นตอนเก็บข้อมูลวิจัยเพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวข้างต้น ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในหน่วยงานของท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิटना รัตน์พรหม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๗๗๕๑ ๓๓๘๑ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๕๑ ๓๓๘๒

All Right Reserved



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ - สกุล นายบุญเลิศ ทองชล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนตะกุกใต้ศึกษาอำเภовิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
2. ชื่อ - สกุล นายบุญเลิศ ชุมจุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วุฒิการศึกษา ศีลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
สถานที่ทำงาน โรงเรียนมัธยมวิภาวดีอำเภовิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
3. ชื่อ - สกุล นายมนิตย์ จันทรฝาก
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภาวดีอำเภовิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
4. ชื่อ - สกุล นางพัชรี สิทธิชู
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
วุฒิการศึกษา ศีลศาสตรบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สถานที่ทำงาน โรงเรียนตะกุกใต้ศึกษาอำเภовิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
5. ชื่อ - สกุล นางสุนารัต จรูญพงศ์
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สถานที่ทำงาน โรงเรียนตะกุกใต้ศึกษาอำเภовิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยข้อมูลและความคิดเห็นที่แท้จริงโดยครบถ้วน ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้จะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด จะนำผลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นายจรัส แก้วมณี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1) ชาย () 2) หญิง

2. อายุ

() 1) น้อยกว่า 30 ปี () 2) 30 - 40 ปี
() 3) 41 - 50 ปี () 4) มากกว่า 50 ปี

3. ประสบการณ์การทำงาน

() 1) น้อยกว่า 5 ปี () 2) 6 - 10 ปี
() 3) 11 - 15 ปี () 4) 16 - 20 ปี
() 5) 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติรายการในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่ท่านเห็นสมควรตามที่เป็นจริง โดยตัวเลขในแต่ละช่องระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่		พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
			5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านการมีความคิดริเริ่ม							
1.	ผู้บริหารมีความคิดใหม่ ๆ และนำแนวความคิดนั้นมาใช้ปฏิบัติงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วม						
2.	ผู้บริหารริเริ่มโครงการหรือแผนงานให้บุคลากรดำเนินการ						
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานตามโครงการหรือแผนงานที่กำหนดไว้						
4.	ผู้บริหารหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ						

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
5.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน					
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข						
7.	ผู้บริหารแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้กับบุคลากร					
8.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
9.	ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการทำงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
10.	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติอย่างเหมาะสม					
11.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
12.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
ด้านการให้การยอมรับนับถือ						
13.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
14.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี					
15.	ผู้บริหารรู้จักการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
16.	ผู้บริหารมีการยอมรับผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ					
17.	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์					
18.	ผู้บริหารไม่หยิ่งผยองเอาผลงานผู้อื่นมาเป็นของตนเอง					
ด้านการให้ความช่วยเหลือ						
19.	ผู้บริหารช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
20.	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
21.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีอิสรภาพในการสร้างสรรค์งาน					
22.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความห่วงใยเมื่อบุคลากรประสบปัญหา					
23.	ผู้บริหารจัดสวัสดิการให้บุคลากรตามความเหมาะสม					
24.	ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
ด้านการโน้มน้าวจิตใจ						
25.	ผู้บริหารสามารถพูดได้ชัดเจนโดยผู้ร่วมงานไม่มีข้อสงสัย					
26.	ผู้บริหารสั่งงานด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจน					
27.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจในการพูดให้เกิดศรัทธาจากผู้อื่น					
28.	ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันพัฒนางาน					
29.	ผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจและสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ					
30.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
ด้านการประสานงาน						
31.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
32.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นรับทราบได้					
33.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน					
34.	ผู้บริหารประสานงานให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
35.	ผู้บริหารประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างเหมาะสม					
36.	ผู้บริหารจัดให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านการเข้าสังคมได้ดี						
37.	ผู้บริหารสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ภายในหน่วยงาน					
38.	ผู้บริหารสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ภายนอกหน่วยงาน					
39.	ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนโยนกับผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น					
40.	ผู้บริหารมีอัธยาศัยดีต่อบุคลากรและบุคคลทั่วไป					
41.	ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้จนเป็นที่ยอมรับของชุมชน					
42.	ผู้บริหารสามารถเรียนรู้จนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
43.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติรายการในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ท่านเห็นสมควรตามที่เป็นจริง โดยตัวเลขในแต่ละช่องระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จของงาน						
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จอย่างดี					

ข้อที่	ความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
4.	ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี					
5.	ท่านมีความสามารถในการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้					
6.	ท่านมีความพึงพอใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จ					
7.	ท่านมีความปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน					
8.	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
9.	ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา					
10.	ท่านได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน					
11.	ท่านได้รับการแสดงความยินดีเมื่องานประสบความสำเร็จ					
12.	ท่านได้รับการยกย่องจากบุคคลในหน่วยงานอื่น					
13.	ท่านได้รับการความไว้วางใจและได้รับการแต่งตั้งเป็น กรรมการต่าง ๆ ของหน่วยงานและชุมชน					
14.	ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่น ๆ					
15.	ท่านได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้ปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชา					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
16.	งานที่ท่านปฏิบัติมีความน่าสนใจ					
17.	งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ					
18.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
19.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย					
20.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความหลากหลาย					
21.	งานที่ท่านทำมีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพัง					
22.	ท่านได้รับการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม					
ด้านความรับผิดชอบ						
23.	ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
24.	ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
25.	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
26.	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
27.	ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน					
28.	ท่านมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่					
29.	ท่านมีก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ครู					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
30.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
31.	ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					
32.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
33.	ท่านสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพครู					
34.	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ได้แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จักและยอมรับจากหน่วยงานอื่น					
35.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
36.	ท่านเคยได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน					
ด้านนโยบายและการบริหาร						
37.	นโยบายการบริหารของสถานศึกษาของท่านมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
38.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา					
39.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา					

ข้อที่	ความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
40.	ท่านพอใจในกฎระเบียบแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
41.	ท่านพอใจในนโยบายและการบริหารงานของสถานศึกษา					
42.	ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
43.	ท่านมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
44.	ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
45.	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
46.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการติดต่อสื่อสารด้วยสื่อและเทคโนโลยี					
47.	ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
48.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อการในการปฏิบัติงาน					
49.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน					
50.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการติดต่อสื่อสารกันเป็นรายกลุ่ม					
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล						
51.	ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสังคมปัจจุบัน					
52.	ท่านเป็นสมาชิกกิจกรรมสหกรณ์ของหน่วยงาน					
53.	ท่านได้รับการจัดผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม					
54.	ท่านได้รับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆมีความสะดวกและรวดเร็ว					
55.	ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการในรูปแบบของเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ					
56.	ท่านได้รับการดูแลช่วยเหลือในการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย					
57.	ท่านได้รับสวัสดิการในการเช่าอยู่อาศัยบ้านพักของหน่วยงาน					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
58.	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
59.	ท่านเห็นผู้บังคับบัญชามีการสอนงานควบคุมดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
60.	ท่านเห็นผู้บังคับบัญชามีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล					
61.	ท่านเห็นผู้บังคับบัญชาลงมือแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างทันที่					
62.	ท่านได้รับการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา					
63.	ท่านยอมรับในความผิดพลาดทางอารมณ์ของผู้บังคับบัญชา					
64.	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
65.	ท่านมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น เสียง แสง อากาศในการปฏิบัติงาน					
66.	ท่านมีจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
67.	ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
68.	ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว					
69.	ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน					
70.	ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน					



ภาคผนวก ง
ตารางค่า IOC

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

ตารางสรุปการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ด้านการมีความคิดริเริ่ม							
1. ผู้บริหารมีความคิดใหม่ๆ และนำแนวความคิดนั้นมาใช้ปฏิบัติงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารริเริ่มโครงการหรือแผนงานให้บุคลากรดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานตามโครงการหรือแผนงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข							
7. ผู้บริหารแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการทำงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการให้การยอมรับนับถือ							
13. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารรู้จักการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารมีการยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
18.ผู้บริหารไม่หวั่นไหวเอาผลงานผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการให้ความช่วยเหลือ							
19. ผู้บริหารช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
20. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีอิสระภาพในการสร้างสรรค์งาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารแสดงออกถึงความห่วงใยเมื่อบุคลากรประสบปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ผู้บริหารจัดสวัสดิการให้บุคลากรตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการโน้มน้าวจิตใจ							
25. ผู้บริหารสามารถพูดได้ชัดเจนโดยผู้ร่วมงานไม่มีข้อสงสัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. ผู้บริหารสั่งงานด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจในการพูดให้เกิดศรัทธาจากผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28. ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจและสร้างความเชื่อถือให้เกิดกับผู้ร่วมงานด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการประสานงาน							
31. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นรับทราบได้	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
33. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
34. ผู้บริหารประสานงานให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35. ผู้บริหารประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36. ผู้บริหารจัดให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการเข้าสังคมได้ดี							
37. ผู้บริหารสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ภายในหน่วยงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
38. ผู้บริหารสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ภายนอกหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39. ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนโยนกับผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40. ผู้บริหารมีอัธยาศัยดีต่อบุคลากรและบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
41. ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้จนเป็นที่ยอมรับของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42. ผู้บริหารสามารถเรียนรู้จนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู							
ด้านความสำเร็จของงาน							
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีความสามารถในการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
6. ท่านมีความพึงพอใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านมีความปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							
9. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านได้รับการแสดงความยินดีเมื่องานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ท่านได้รับการยกย่องจากบุคคลในหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
13. ท่านได้รับการความไว้วางใจและได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ ของหน่วยงานและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ							
16. งานที่ท่านปฏิบัติมีความน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้มีโอกาสดำเนินการริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
20. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. งานที่ท่านทำมีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
22. ท่านได้รับการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ							
23. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
27. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. ท่านมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน							
30. ท่านมีก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ครู	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
31. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า	แปล
	1	2	3	4	5	IOC	ผล
33. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34. ท่านสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ได้แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จักและยอมรับจากหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านนโยบายและการบริหาร							
37. นโยบายการบริหารของสถานศึกษาของท่านมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40. ท่านพอใจในกฎระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41. ท่านพอใจในนโยบายและการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42. ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43. ท่านมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
44. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการติดต่อสื่อสารด้วยสื่อและเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการติดต่อสื่อสารกันเป็นรายกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์							
51. ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสังคมปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
52. ท่านเป็นสมาชิกกิจกรรมสหกรณ์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53. ท่านได้รับการจัดผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54. ท่านได้รับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55. ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการในรูปแบบของเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
56. ท่านได้รับการดูแลช่วยเหลือในการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57. ท่านได้รับสวัสดิการในการเข้าอยู่อาศัยบ้านพักของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการปกครองบังคับบัญชา							
58. ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59. ท่านเห็นผู้บังคับบัญชามีการสอนงานควบคุมดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60. ท่านเห็นผู้บังคับบัญชามีความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61. ท่านเห็นผู้บังคับบัญชาลงมือแก้ปัญหาต่างๆ อย่างทันท่วงที	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
62. ท่านได้รับการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
63. ท่านยอมรับในความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
64. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
65. ท่านมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น เสียง แสง อากาศ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
66. ท่านมีจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
67. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
68. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
69. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
70. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ด้านที่	ค่าอำนาจจำแนก	
	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
1.	.845	.847
2.	.842	.849
3.	.845	.845
4.	.843	.845
5.	.840	.851
6.	.851	.848
7.	.846	.850
8.	-	.848
9.	-	.847
10.	-	.850
รวม	.848	.850

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - นามสกุล นายจรัส แก้วมณี

วัน เดือน ปี เกิด 14 พฤศจิกายน 2526

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 21 หมู่ที่ 5 ตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2540 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านบ่อประดู่
พ.ศ. 2546 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสทิงพระชนูปถัมภ์
พ.ศ. 2550 ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2)
สาขาการศึกษา วิชาเอกสังคมศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ. 2553 ครูโรงเรียนตะกุกใต้ศึกษา ตำบลตะกุกใต้ อำเภอวิภาวดี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตำแหน่งหน้าที่ ครู

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน โรงเรียนตะกุกใต้ศึกษา อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

โทรศัพท์ 084 - 7475576

E-mail jarat.k2526@gmail.com

All Right Reserved