

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

- | | | |
|----------------------------|---------|--|
| 1. ผศ. ดร.บังอร เสรีรัตน์ | ตำแหน่ง | อาจารย์ภาควิชาการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วุฒิ คค.(หลักสูตรและการสอน) |
| 2. ดร.เสริมศักดิ์ นิลวิสัย | ตำแหน่ง | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยประมงดินสุตานนท์ วิทยาลัยประมงดินสุตานนท์ สงขลา วุฒิ กศค.(การบริหารการศึกษา) |
| 3. นายจิตพล พรหมจันทร์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนสตรียะลา วุฒิ ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา) |
| 4. นายจำรุณ เรืองขจร | ตำแหน่ง | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 วุฒิ ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา) |
| 5. นายชนทัต นวลเจริญ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนรามันห์ศิริวิทย์ วุฒิ ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา) |

ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือชุดที่ 1

ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IC) ตามแบบสอบถามตอนที่ 2 , 3 , และ 4 ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่าง ภาวะผู้นำปริวรรต การใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับ ความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา

| ข้อที่ | คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ผลรวม | |
|--------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------|------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ●R | IC |
| 1. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 2. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 3. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 4. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 5. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 6. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 7. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 8. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 9. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 10. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 11. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 12. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 13. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 14. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 15. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 16. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 17. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 18. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 19. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 20. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |

| | | | | | | | |
|--------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------|------|
| 21. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| ข้อที่ | คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ผลรวม | |
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ●R | IC |
| 22. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 23. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 24. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 25. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 26. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 27. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 28. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 29. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 30. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 31. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 32. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 33. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 34. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 35. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 36. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 37. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 38. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 39. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 40. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 41. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 42. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 43. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 44. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 45. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 46. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 47. | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | +4 | 0.80 |

| | | | | | | | |
|-----|----|----|---|----|----|----|------|
| 48. | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | +4 | 0.80 |
|-----|----|----|---|----|----|----|------|

| ข้อที่ | คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ผลรวม | |
|--------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------|------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ●R | IC |
| 49. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 50. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 51. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 52. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 53. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 54. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 55. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 56. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 57. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 58. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 59. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 60. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 61. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 62. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 63. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 64. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 65. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 66. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 67. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 68. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 69. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 70. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 71. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 72. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 73. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |

| ข้อที่ | คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ผลรวม | |
|--------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------|------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ●R | IC |
| 74. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 75. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 76. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 77. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 78. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 79. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 80. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 81. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 82. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 83. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 84. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 85. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 86. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 87. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 88. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 89. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 90. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 91. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 92. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 93. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 94. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 95. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |

ภาคผนวก ค

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่าง ภาวะผู้นำปริวรรต การใช้ อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจใน งาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| 1. ด้านภาวะผู้นำปริวรรต | = .79 |
| 2. ด้านการใช้อำนาจ | = .85 |
| 3. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร | = .90 |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .8467

ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือชุดที่ 2

ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IC) ตามแบบสอบถามตอนที่ 2 , 3 , และ 4 ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่าง ภาวะผู้นำปริวรรต การใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับ ความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา

| ข้อที่ | คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ผลรวม | |
|--------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------|------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ●R | IC |
| 1. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 2. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 3. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 4. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 5. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 6. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 7. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 8. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 9. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 10. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 11. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 12. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 13. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 14. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 15. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 16. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 17. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 18. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 19. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 20. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +3 | 1.00 |

| | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|------|
| 21. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +3 | 1.00 |
|-----|----|----|----|----|----|----|------|

| ข้อที่ | คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ผลรวม | |
|--------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------|------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ●R | IC |
| 22. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 23. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 24. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 25. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 26. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 27. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 29. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 30. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 31. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 32. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 33. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 34. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 35. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 36. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 37. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 38. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 39. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 40. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 41. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 42. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 43. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 44. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 45. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 46. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 47. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |

| | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|------|
| 48. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +3 | 1.00 |
|-----|----|----|----|----|----|----|------|

| ข้อที่ | คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ผลรวม | |
|--------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------|------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ●R | IC |
| 49. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 50. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 51. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 52. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 53. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 54. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 55. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 56. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 57. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 58. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 59. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 60. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 61. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 62. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 63. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 64. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 65. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 66. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 67. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 68. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 69. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 70. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 71. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 72. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 73. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |

| | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|------|
| 74. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
|-----|----|----|----|----|----|----|------|

| ข้อที่ | คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ผลรวม | |
|--------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|-------|------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ●R | IC |
| 75. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 76. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 77. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 78. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 79. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 80. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 81. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 82. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 83. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 84. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 85. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 86. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 87. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 88. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 89. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 90. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 91. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 92. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 93. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |
| 94. | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +5 | 1.00 |

ภาคผนวก จ

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดที่ 2

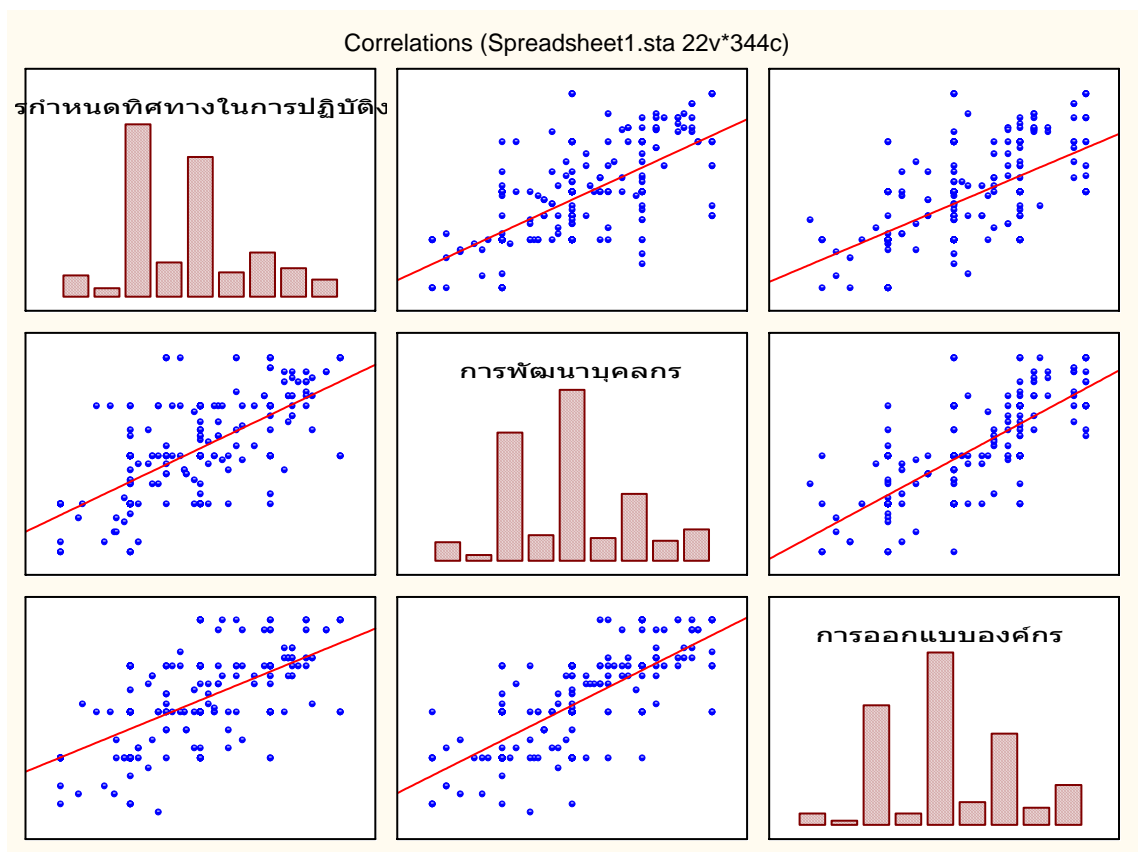
แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่าง ภาวะผู้นำปริวรรต การใช้ อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

1. ด้านความมุ่งมั่นความพยายามของครู = .78
2. ด้านความพอใจในงาน = .95
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา = .94

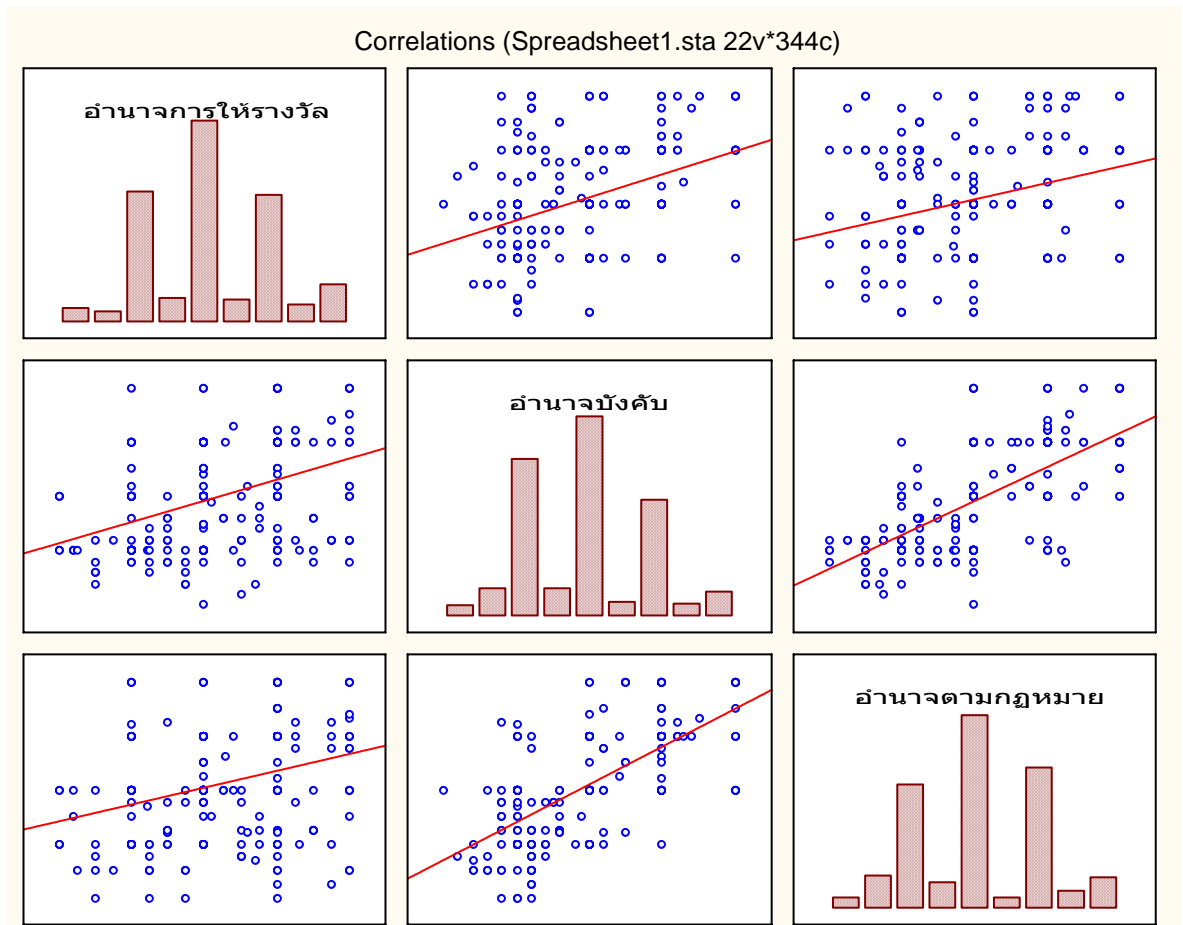
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .8900

ภาคผนวก จ

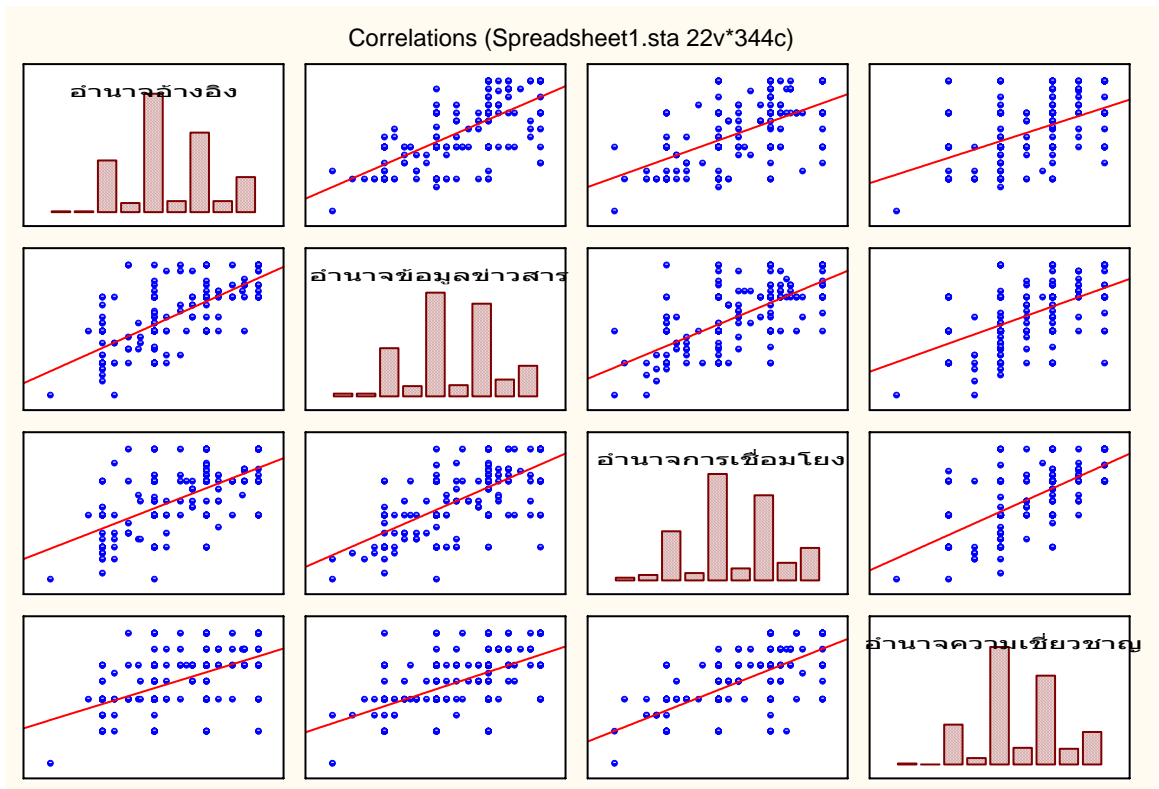
ภาพที่ 10-17 แสดง Matrix Plot of Correlation ของตัวแปรด้านผู้บริหารและครู



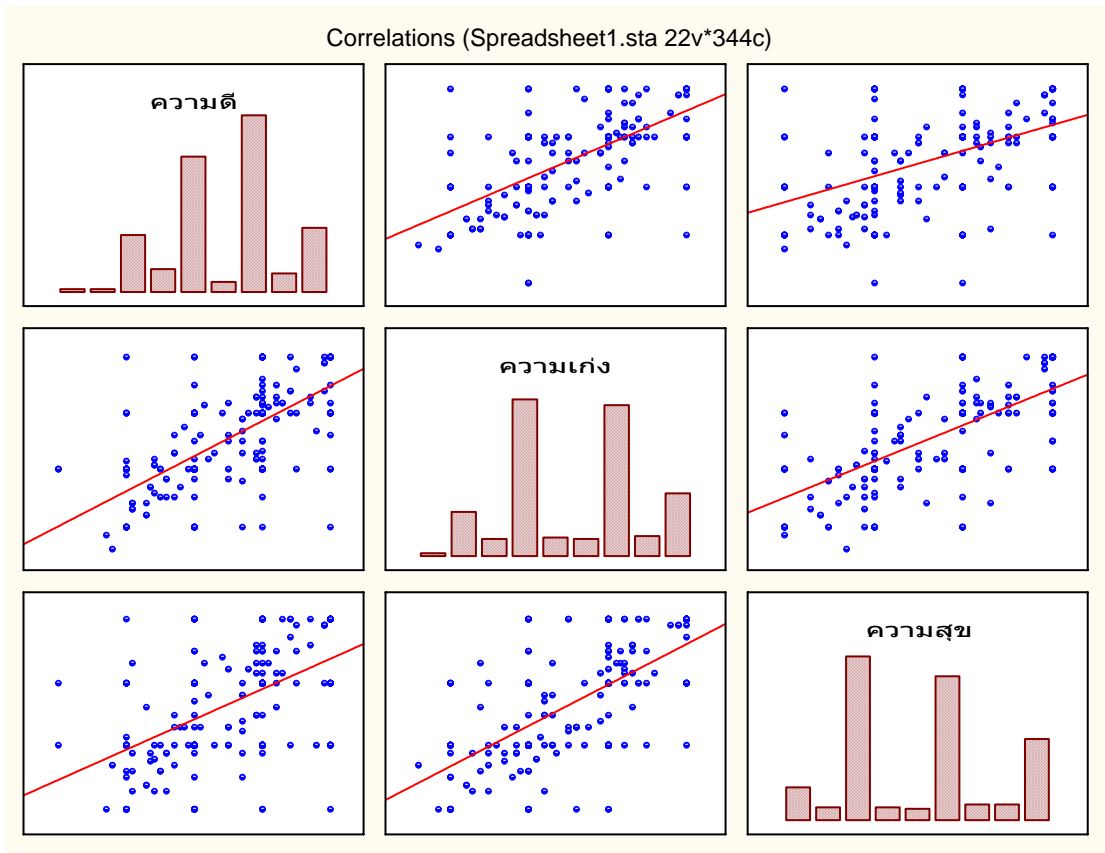
ภาพที่ 10 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านผู้บริหาร ภาวะผู้นำปวีรรต ประกอบด้วย
 แนวทางในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การออกแบบองค์กร



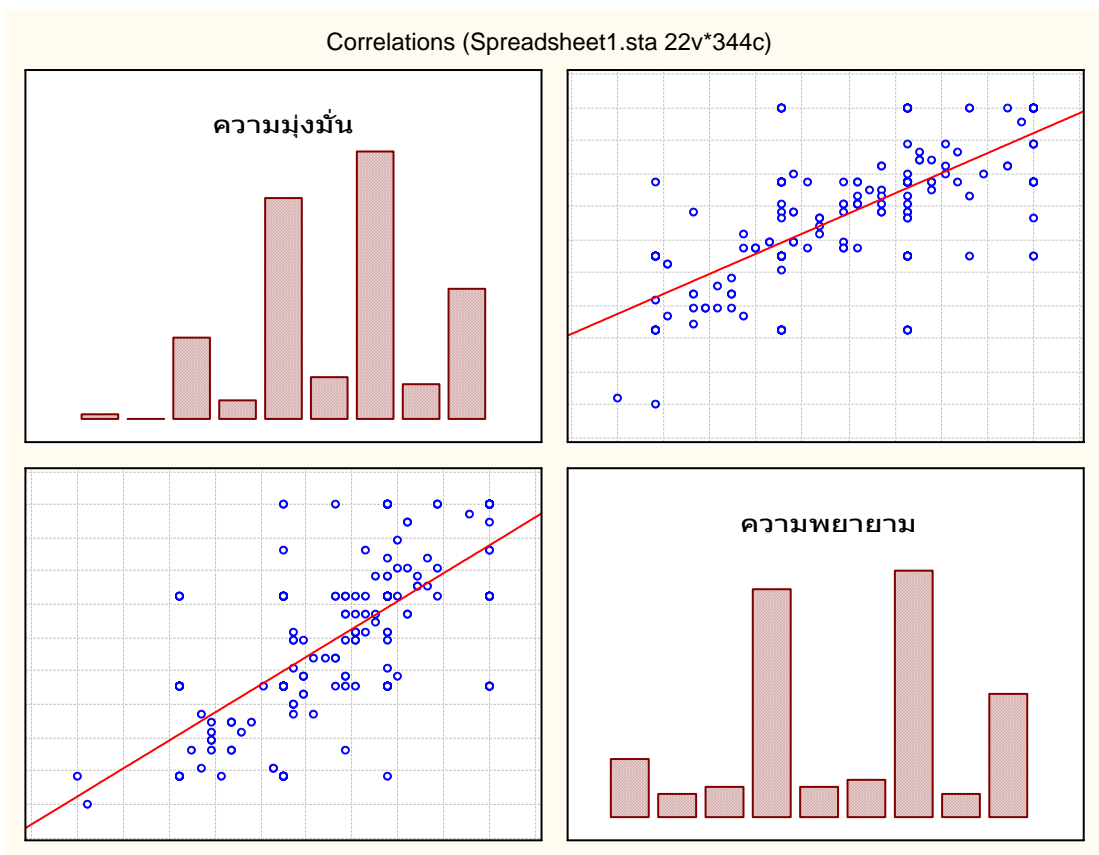
ภาพที่ 11 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านผู้บริหาร การใช้อำนาจ ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจกฎหมาย



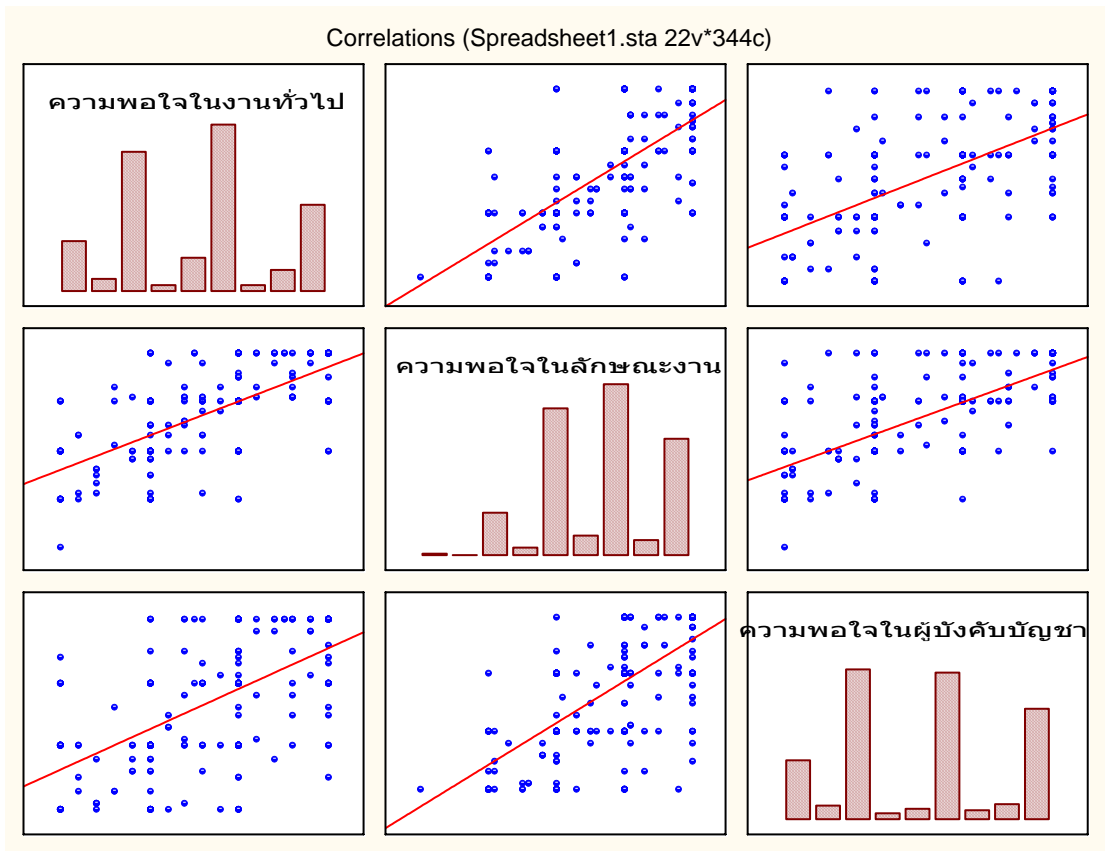
ภาพที่ 12 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านผู้บริหาร การใช้อำนาจ ประกอบด้วย อำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจความเชี่ยวชาญ



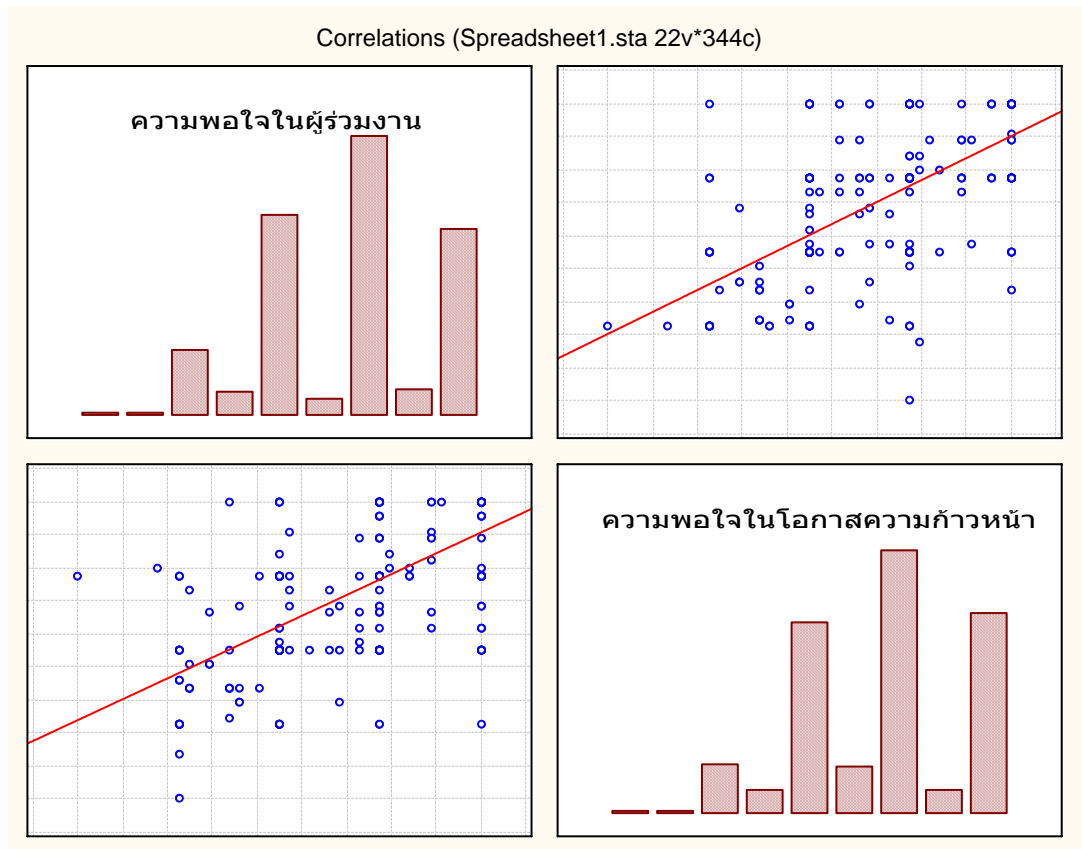
ภาพที่ 13 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านผู้บริหาร ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย ความดี ความเก่ง ความสุข



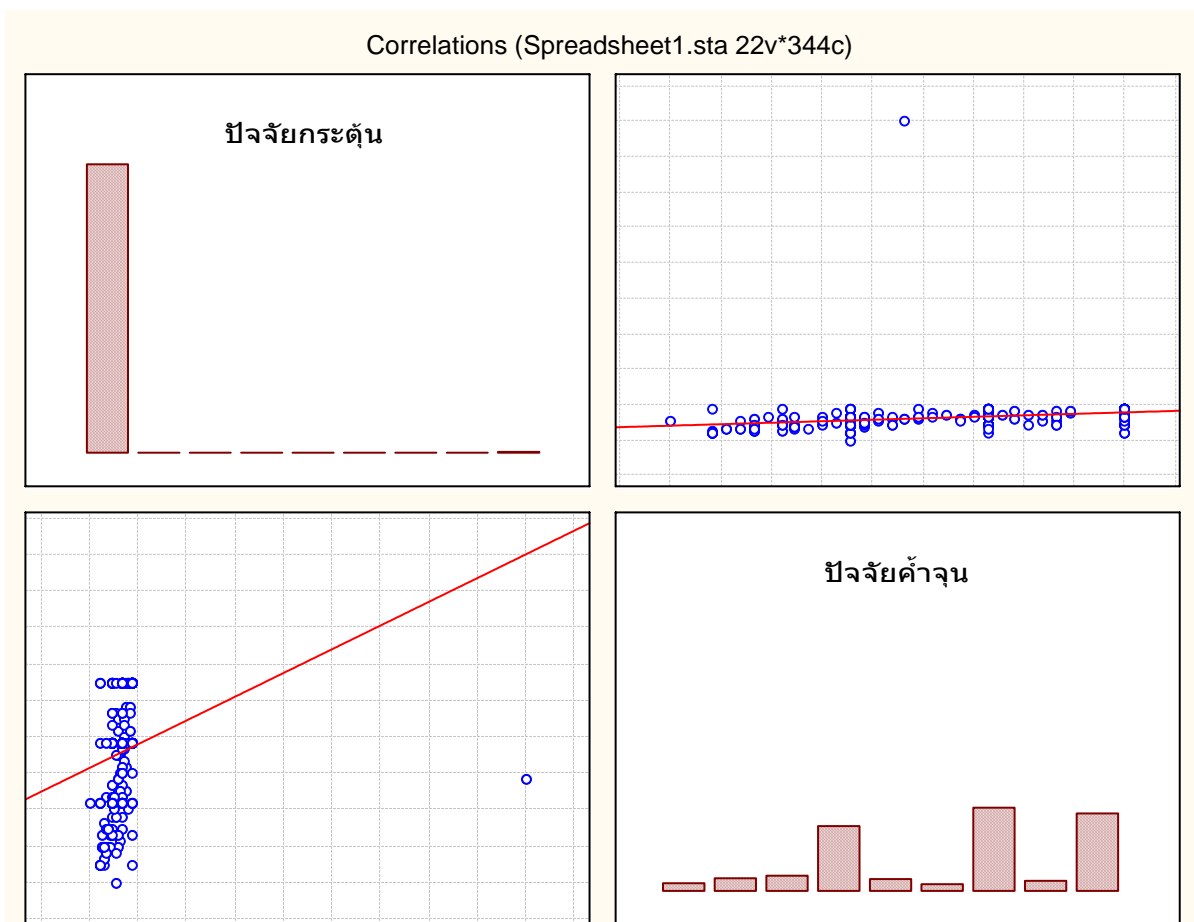
ภาพที่ 14 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านผู้ครู ความมุ่งมั่นพยายาม ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นและความพยายาม



ภาพที่ 15 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านครู ความพอใจในงาน ประกอบด้วย ความพอใจในงานโดยทั่วไป ความพอใจในลักษณะงาน ความพอใจในผู้บังคับบัญชา



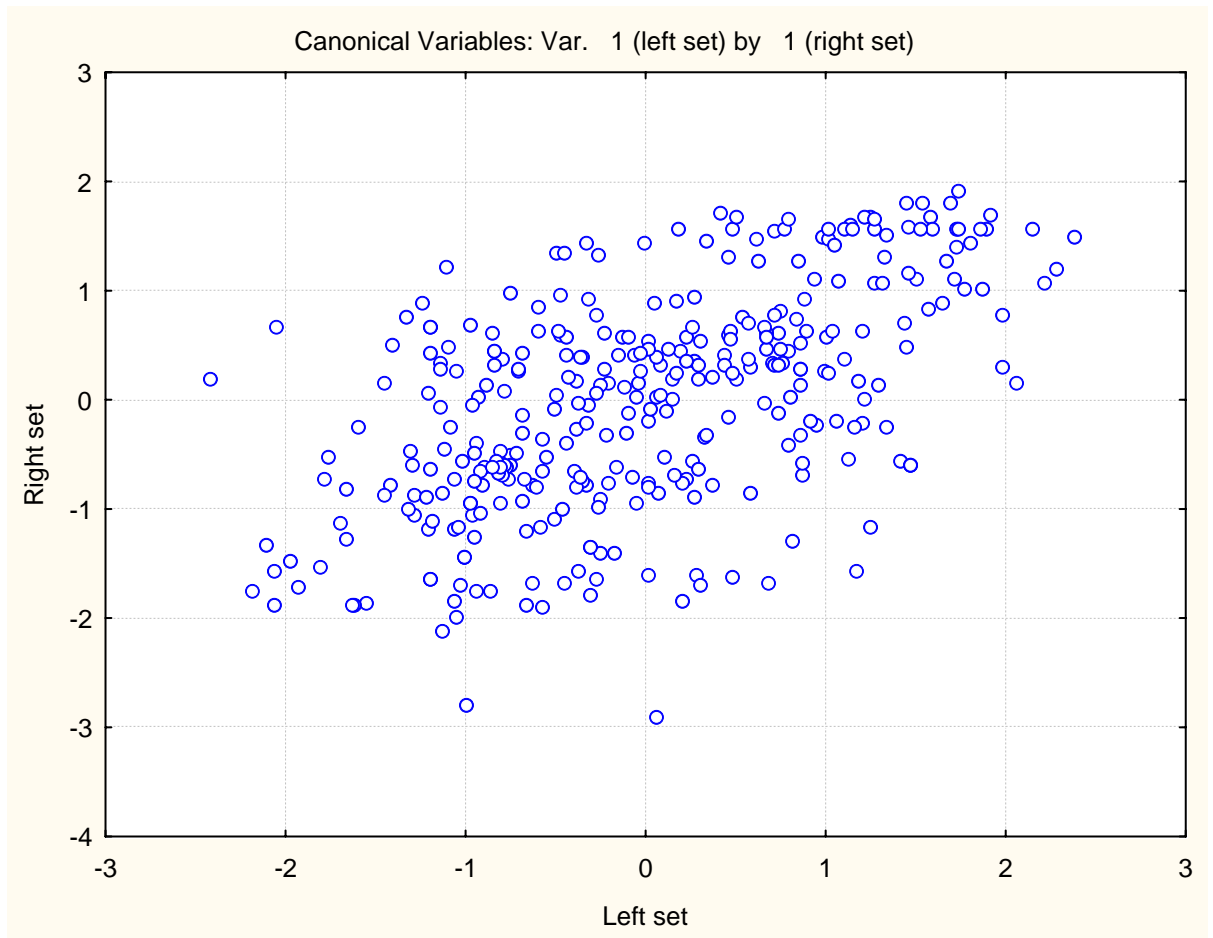
ภาพที่ 16 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านครู ความพอใจในงาน ประกอบด้วย ความพอใจในผู้ร่วมงาน ความพอใจในโอกาสความก้าวหน้า



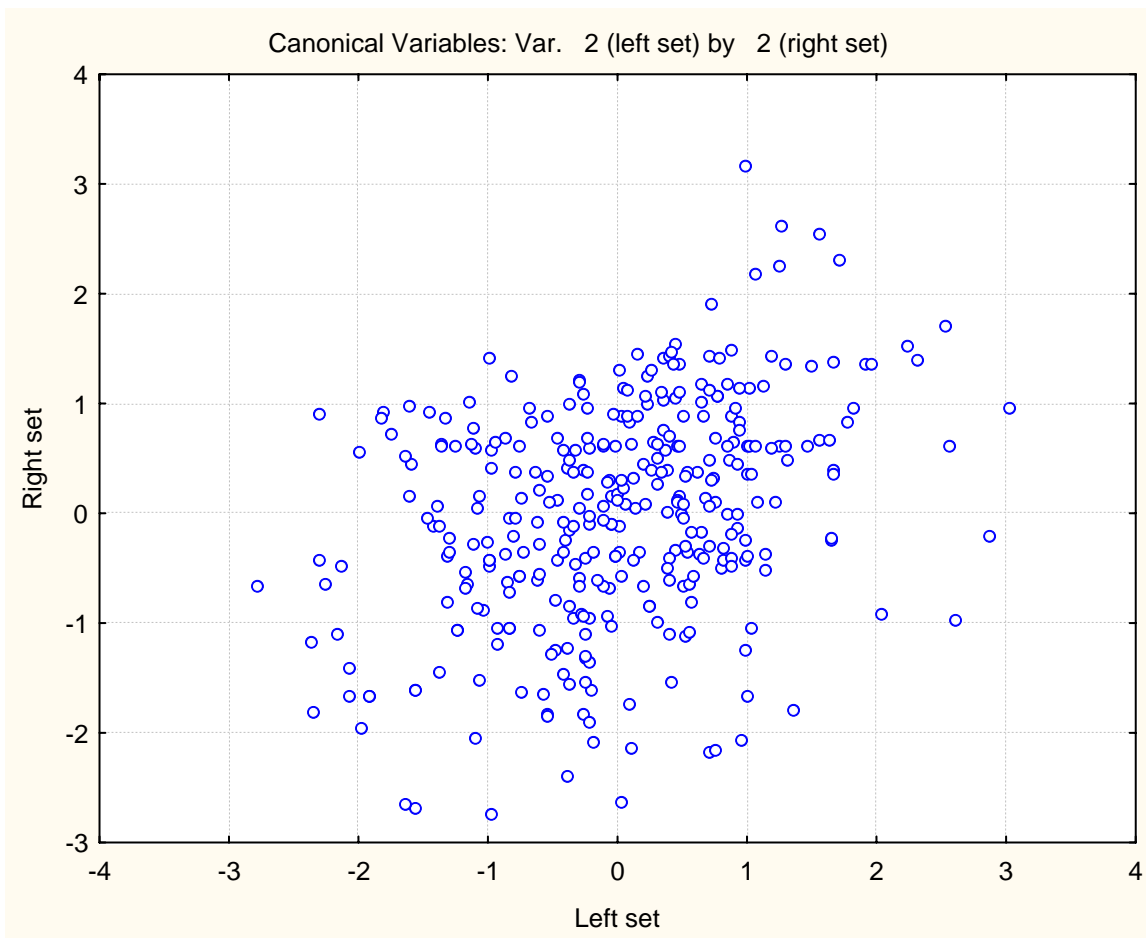
ภาพที่ 17 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านครู แรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจน ปัจจัยกระตุ้น

การตรวจสอบความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่

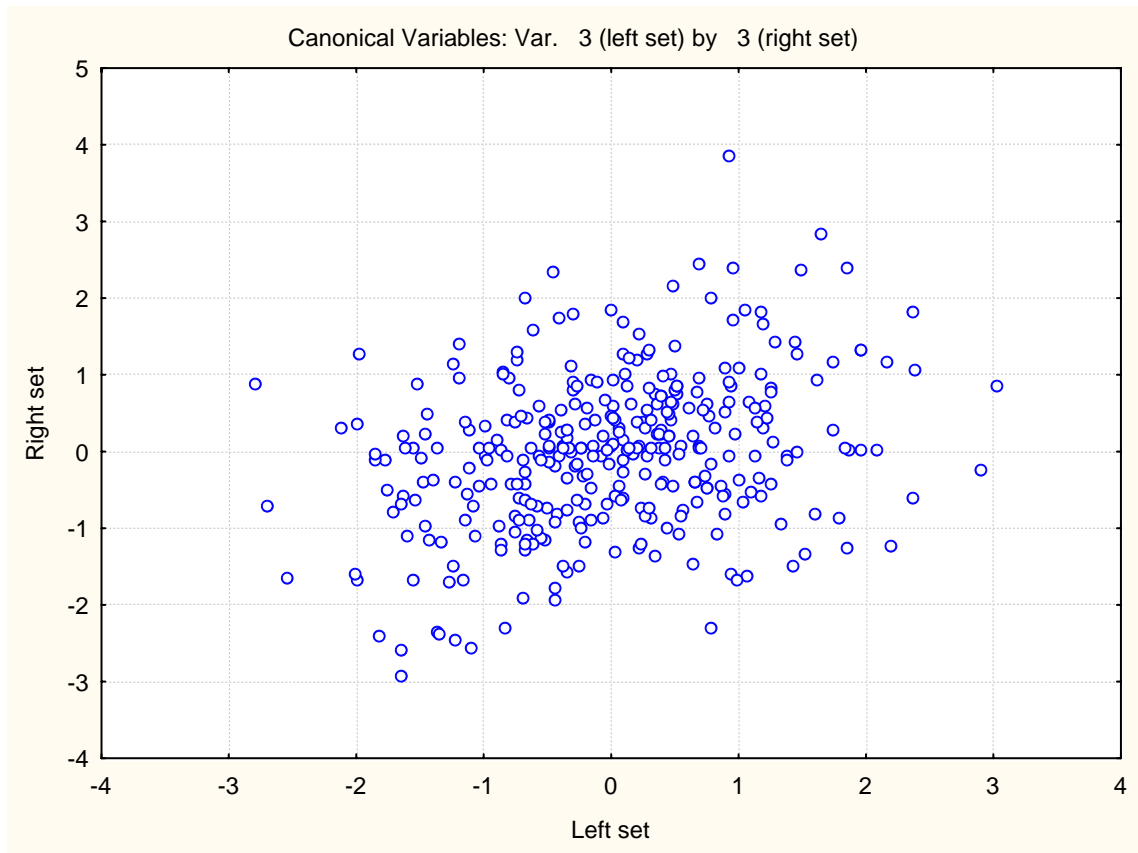
เป็นการตรวจสอบคุณสมบัติเกี่ยวกับ การแจกแจงความถี่ของความคลาดเคลื่อนมีค่าความแปรปรวนที่นำเสนอโดยวิธีรูปกราฟของส่วนขาดเกิน (residuals) ที่พล็อตคู่กับ Y , (Fitted values) ของภาวะผู้นำปรีวรรต การใช้อำนาจ และความฉลาดทางอารมณ์พบว่าผลการพล็อตนี้ มีการกระจายที่ไม่เป็นแบบแผน หรือกระจายอยู่รอบ ๆ ค่า 0 แสดงให้เห็นว่า ไม่มีหลักฐานว่ามีการฝ่าฝืนข้อกำหนดความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ ดังภาพที่ 18-26



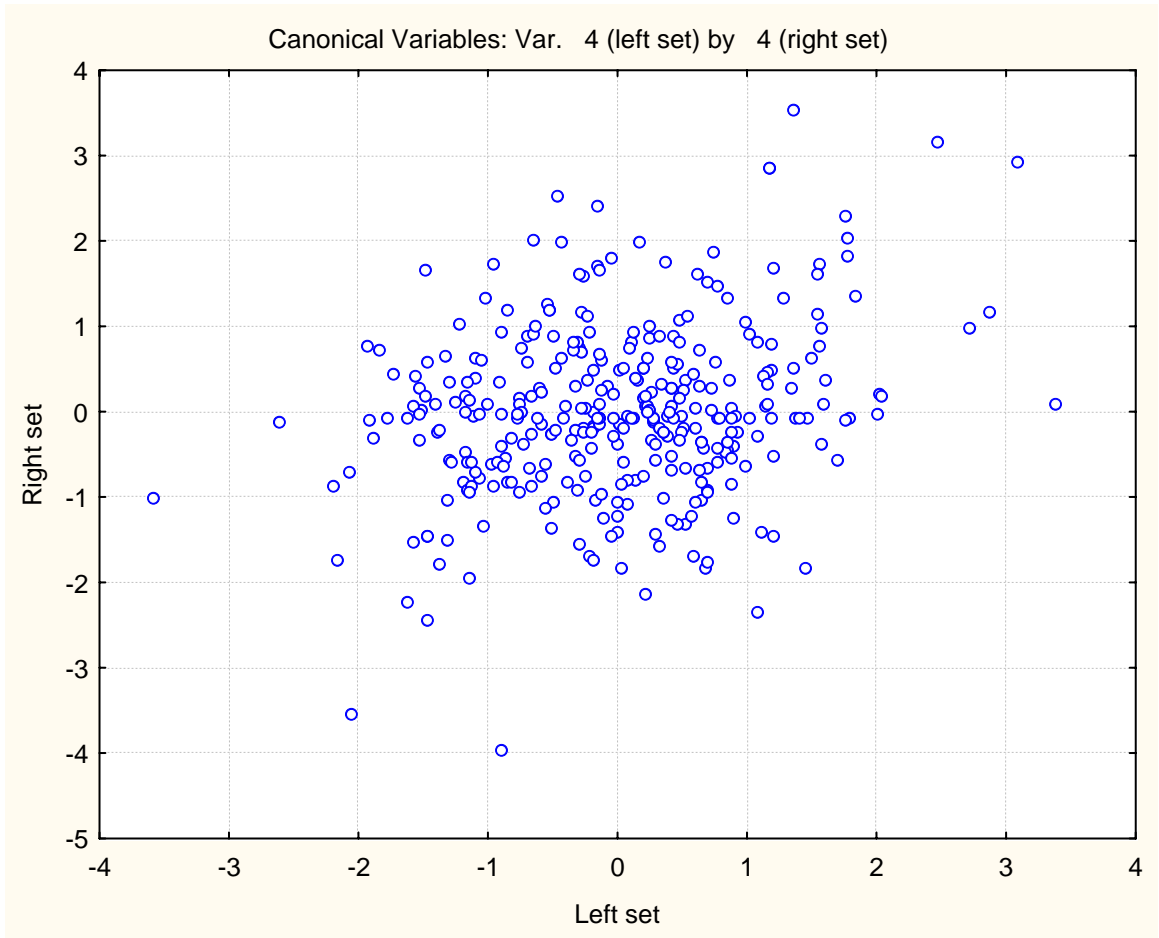
ภาพที่ 18 แสดงพล็อตการกระจายของความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ของกลุ่มตัวแปรชุดที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์มีแนวโน้มสามารถวิเคราะห์ได้ด้วยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิกอล เนื่องจากลักษณะการกระจายขั้นขึ้น



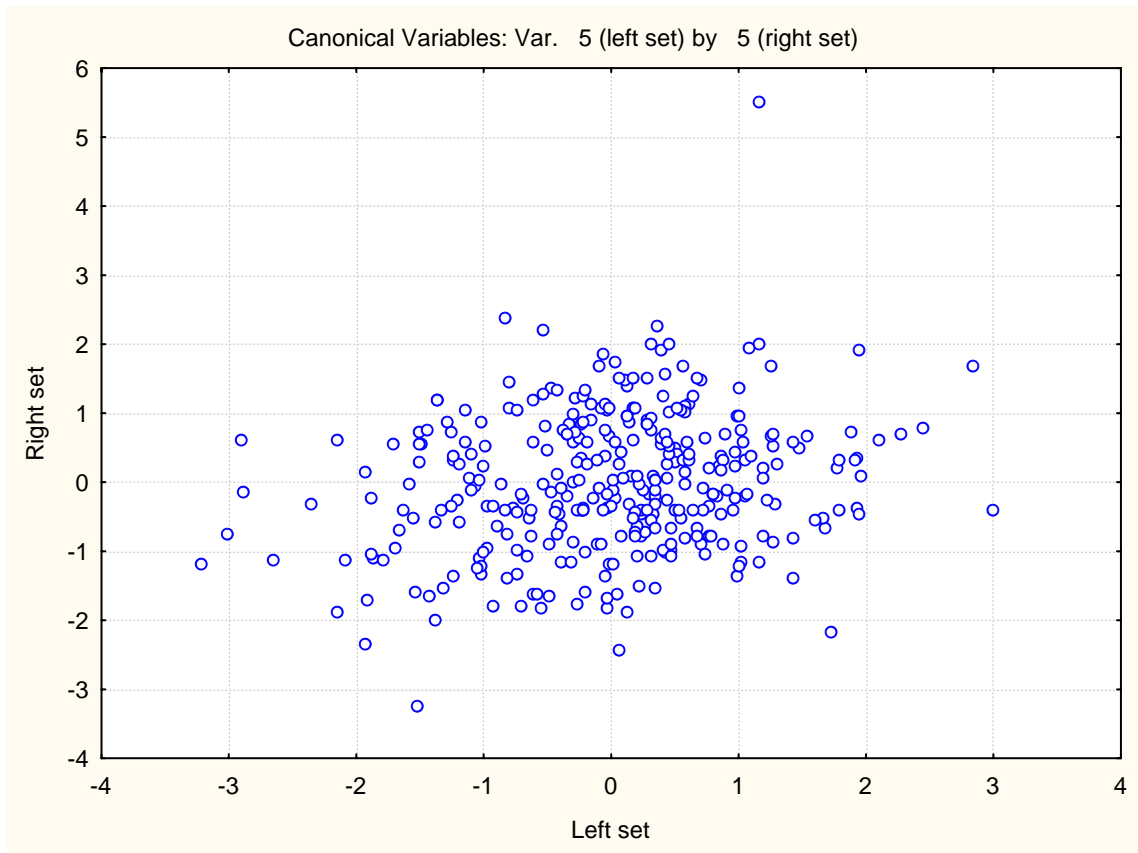
ภาพที่ 19 แสดงพล็อตการกระจายของความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ของกลุ่มตัวแปรชุดที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์มีแนวโน้มสามารถวิเคราะห์ได้ด้วยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิกอล เนื่องจากลักษณะการกระจายขั้นขึ้น



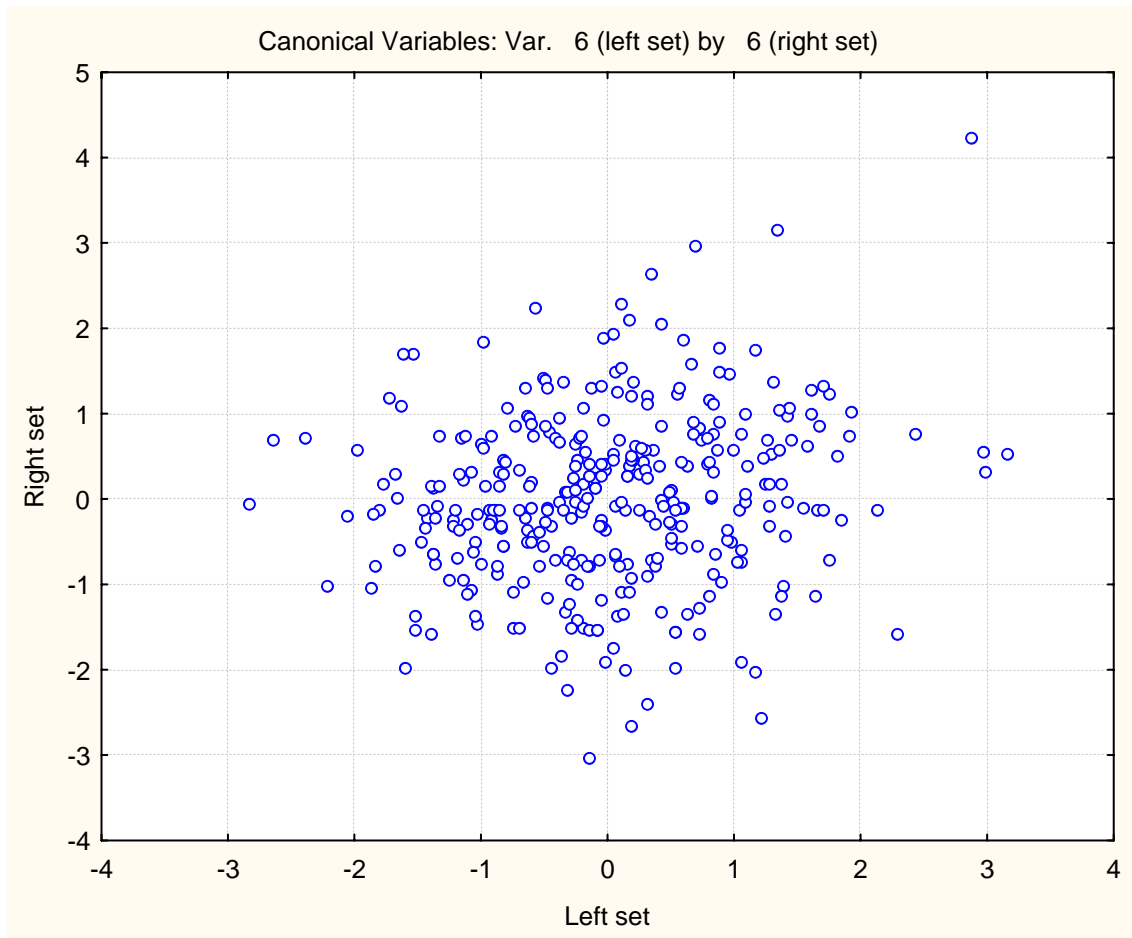
ภาพที่ 20 แสดงพล็อตการกระจายของความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ของกลุ่มตัวแปรชุดที่ 3 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์มีแนวโน้มสามารถวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิกอลได้น้อย เนื่องจากลักษณะการกระจายไม่ซับซ้อน



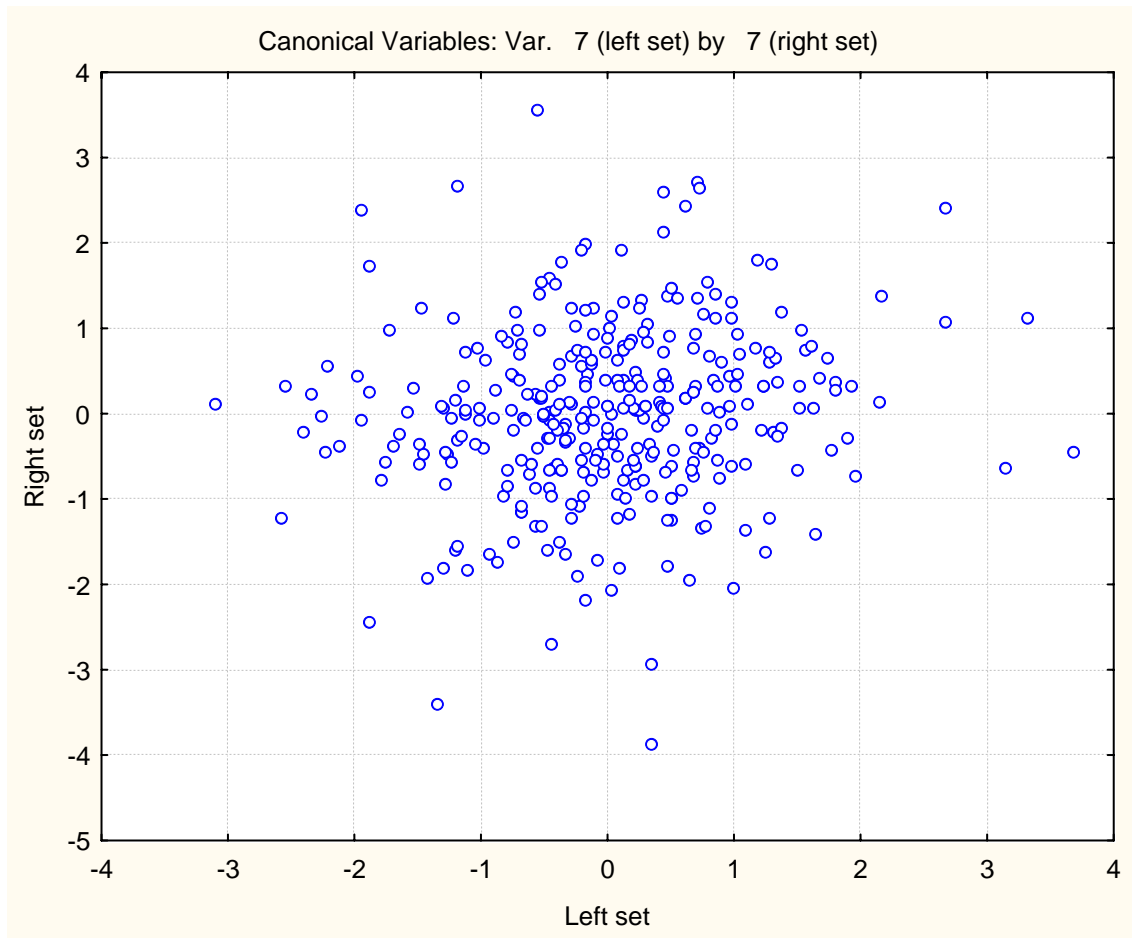
ภาพที่ 21 แสดงพล็อตการกระจายของความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ของกลุ่มตัวแปรชุดที่ 4 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์มีแนวโน้มสามารถวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิกอลได้น้อย เนื่องจากลักษณะการกระจายไม่ซับซ้อน



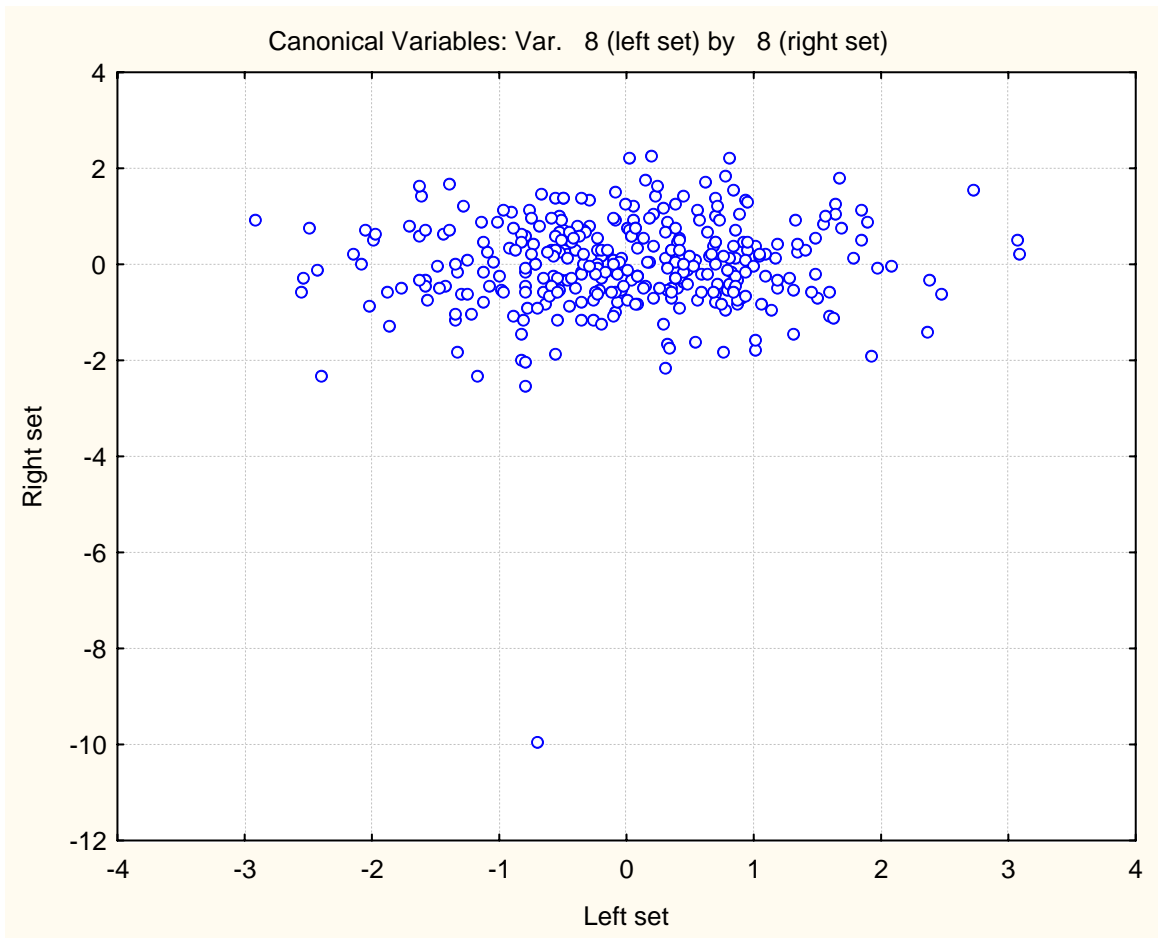
ภาพที่ 22 แสดงพล็อตการกระจายของความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ของกลุ่มตัวแปรชุดที่ 5 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์มีแนวโน้มสามารถวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิกอลได้น้อย เนื่องจากลักษณะการกระจายไม่ซับซ้อน



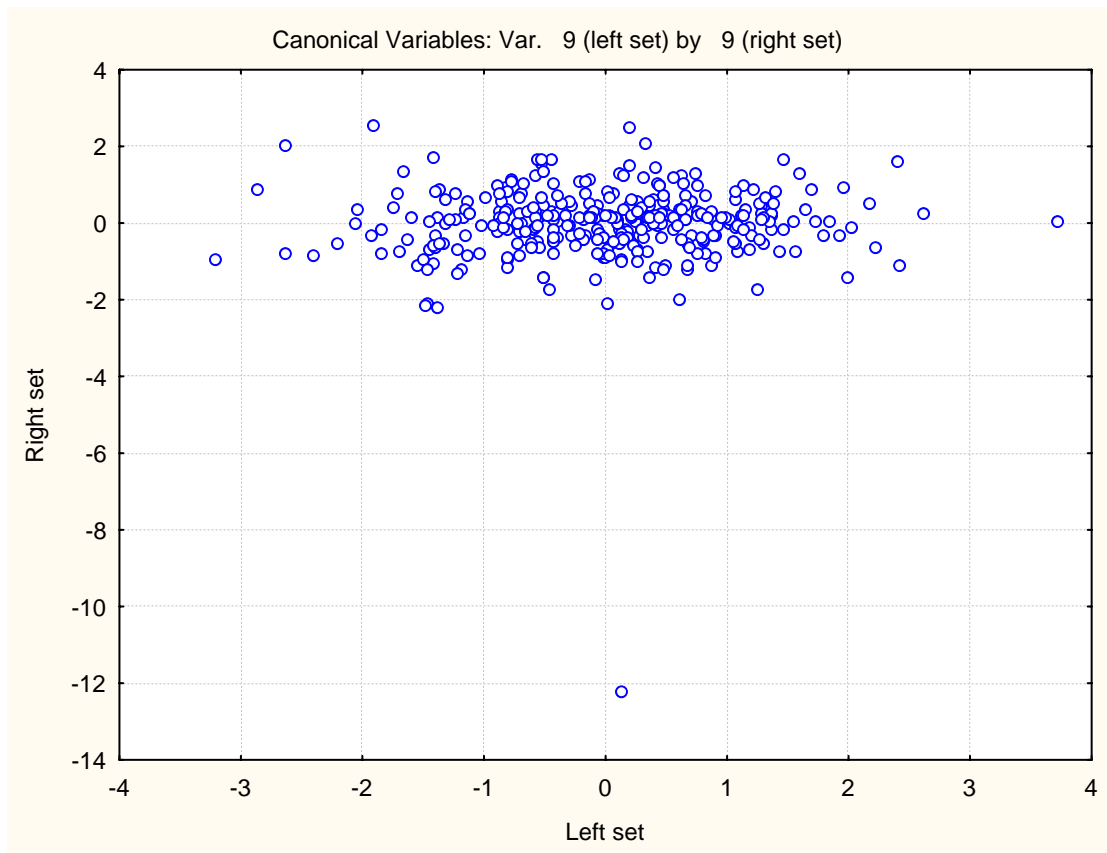
ภาพที่ 23 แสดงพล็อตการกระจายของความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ของกลุ่มตัวแปรชุดที่ 6 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์มีแนวโน้มสามารถวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิกอลได้น้อย เนื่องจากลักษณะการกระจายไม่ซับซ้อน



ภาพที่ 24 แสดงพล็อตการกระจายของความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ของกลุ่มตัวแปรชุดที่ 7 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์มีแนวโน้มสามารถวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิกอล เนื่องจากลักษณะการกระจายขั้นขึ้น



ภาพที่ 25 แสดงพล็อตการกระจายของความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ของกลุ่มตัวแปรชุดที่ 8 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์มีแนวโน้มสามารถวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิกอล เนื่องจากลักษณะการกระจายชั้นขึ้น



ภาพที่ 26 แสดงพล็อตการกระจายของความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ของกลุ่มตัวแปรชุดที่ 9 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์มีแนวโน้มสามารถวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิกอล เนื่องจากลักษณะการกระจายชั้นขึ้น

ภาคผนวก ข

ที่ศธ 0521.2.0702/ ว 168

สำเนา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตปัตตานี 94000

14 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน (รายนามผู้เชี่ยวชาญ)

| | | | | |
|------------------|---------------------------|-------|---|-----|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงร่างงานวิจัย | จำนวน | 1 | ชุด |
| | 2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | จำนวน | 1 | ชุด |

ด้วยนางสาวเสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล นักศึกษาระดับปริญญาเอก ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่าง ภาวะผู้นำปริวรรตการใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-7331-3928-50 ต่อ 1624

ที่ศธ 0521.2.0702/ ว 268

สำเนา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี 94000

12 ตุลาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาเอกทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน (ผู้อำนวยการโรงเรียน.....)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 30 ชุด

ด้วยนางสาวเสาวนิตย์ ทวีสันตนิโนกุล นักศึกษาระดับปริญญาเอก ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่าง ภาวะผู้นำปริวรรตการใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้รายละเอียดดังแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยแก่นักศึกษาผู้นี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-7331-3928-50 ต่อ 1624

ที่ศธ 0521.2.0702/ ว 369

สำเนา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี 94000

17 พฤศจิกายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน (ผู้อำนวยการโรงเรียน.....)

| | | | | |
|------------------|---------------------------|-------|---|-----|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | จำนวน | 4 | ชุด |
| | 2. คำชี้แจงจำนวน | | 1 | ชุด |

ด้วยนางสาวเสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล นักศึกษาระดับปริญญาเอก ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่าง ภาวะผู้นำปรีวรรตการใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การตอบแบบสอบถามได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย นักศึกษาต้องการข้อมูลจากหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านและคณะครูตามรายละเอียดที่แนบได้โปรดกรุณากรอกแบบสอบถามในครั้งนี้อย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยแก่นักศึกษาผู้นี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

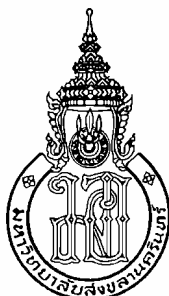
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-7331-3928-50 ต่อ 1624

ภาคผนวก ช



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่าง ภาวะผู้นำปริวรรต การใช้อำนาจ
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู
ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา

ผู้วิจัย

นางสาวเสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

แบบสอบถามชุดที่ 1
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่าง ภาวะผู้นำปริวรรต การใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
2. ครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิมเป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน
4. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะได้รับการเก็บไว้เป็นความลับและใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วกรุณาบรรจุซองที่แนบมาติดฉลากส่งถึงผู้วิจัยตามสถานที่บนซองที่แนบมาด้วยแล้ว

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง
ท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของ

1. ตำแหน่ง () ครู
() ผู้บริหาร
2. วุฒิการศึกษา () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก
-

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างซึ่งตรงกับ ระดับการปฏิบัติ การบริหารงาน
ของผู้บริหารในโรงเรียน

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | ลำ หรับ ผู้วิจัย |
|---|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 1. ผู้บริหารร่วมกับครูอาจารย์ในโรงเรียนกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 2. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูอาจารย์สร้างวิสัยทัศน์ที่ เป็นรูปธรรม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 3. ผู้บริหารประสานวิสัยทัศน์ของบุคลากรทุกฝ่าย ในโรงเรียน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 4. ผู้บริหารทำให้การดำเนินงานภายใน โรงเรียน เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 5. ผู้บริหารติดตามประเมินการทำงานตามวิสัยทัศน์ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายในการ ปฏิบัติงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 7. ผู้บริหารนำเป้าหมายที่ครูกำหนดในการปฏิบัติงาน มาหลอมรวมกำหนดเป็นเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 8. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ เป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 9. ผู้บริหารทำให้เป้าหมายที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้จริง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 10. ผู้บริหารเป็นกำลังใจให้ครูได้ปฏิบัติเพื่อบรรลุ สิ่งที่ตนเองสร้างความคาดหวังเอาไว้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 11. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตั้งความหวังในการ ทำงานให้อยู่ในระดับสูง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 12. ผู้บริหารชมเชยผู้ที่สามารถทำงานได้บรรลุตาม ความคาดหวังที่ตั้งไว้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | ต่ำ หรือ ผู้วิจัย |
|---|-------------------------------|-------------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| การพัฒนาบุคลากร | | | | | | |
| 13. ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานในการพัฒนาจุดเด่น ของตนเอง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 14. ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 15. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรม อย่างทั่วถึง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 16. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความสามารถที่ แตกต่างกันระหว่างบุคคล | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 17. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์หรือพิจารณา งานที่อาจเป็นปัญหา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 18. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 19. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิด ขึ้นมาด้วยวิธีการใหม่ ๆ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 20. ผู้บริหารช่วยให้คณะครูมองปัญหาในหลายแง่มุม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 21. ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของคณะครู | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 22. ผู้บริหารนิเทศติดตามงานอย่างเป็นแบบ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 23. ผู้บริหารพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 24. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 25. ผู้บริหารทำงานเป็นที่พึงพอใจของส่วนร่วม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 26. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับคำชมเชยจากชุมชน สังคมในด้านการปฏิบัติงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | ถ้า หรือ ผู้วิจัย |
|--|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่ เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| การออกแบบองค์กรใหม่ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 27. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 28. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการปรับเปลี่ยนตัวเองตามสายงานจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 29. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทุกคนเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและภูมิใจในองค์กร | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 30. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนมีความเสียสละเพื่องานที่มีประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 31. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อความเหมาะสมทันเหตุการณ์ | | | | | | <input type="checkbox"/> |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร

เป็นแบบสอบถามจากแนวคิดของ เฮอร์เชย์ แบลนชาร์ด และแนทเทมเมอร์

ประเมินการใช้อำนาจของผู้บริหาร 7 รูปแบบ คือ การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจ บังคับ การใช้อำนาจทางกฎหมาย การใช้อำนาจอ้างอิง การใช้อำนาจข้อมูลข่าวสาร และการใช้ อำนาจการเชื่อมโยง การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ระดับการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับการใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | ตำ หรับ ผู้วิจัย |
|--|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่ เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| การใช้อำนาจการให้รางวัล | | | | | | |
| 1. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยความ ยุติธรรม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 2. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของครูจากผลงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 3. ผู้บริหารพิจารณาผลงานการปฏิบัติงานแล้วแสดงความ ชื่นชม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 4. ผู้บริหารให้มีการจัดเลี้ยงและมอบรางวัลเป็นการ ขอบคุณในการปฏิบัติงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| การใช้อำนาจบังคับ | | | | | | |
| 5. ผู้บริหารใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อรักษามาตรฐาน ของโรงเรียน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 6. ผู้บริหารใช้การลงโทษถ้าไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือ ระเบียบที่วางไว้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 7. ผู้บริหารปฏิเสธการช่วยเหลือหรือสนับสนุนหาก ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาด | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 8. ผู้บริหารวิจารณ์การทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ใช้คำสั่งให้ปฏิบัติงานโดย ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ | | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | ลำ หรับ ผู้วิจัย |
|---|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่ เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| การใช้อำนาจตามกฎหมาย | | | | | | |
| 10. ผู้บริหารทำให้คณะครูยอมรับว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 11. ผู้บริหารทำให้คณะครูยอมรับว่าการออกคำสั่งเป็นความถูกต้องชอบธรรม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 12. ผู้บริหารทำให้ครูยอมรับว่าผู้บริหารสามารถลงโทษคณะครูได้ตามกฎหมาย | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 13. ผู้บริหารทำให้คณะครูยอมรับว่าถ้าจะให้มีความมีประสิทธิภาพต้องอาศัยอำนาจตามกฎหมาย | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| การใช้อำนาจอ้างอิง | | | | | | |
| 14. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 15. ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นที่ชื่นชมเชื่อถือศรัทธาของคณะครู | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 16. ผู้บริหารปฏิบัติตนมีผลต่อพฤติกรรมของครู | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 17. ผู้บริหารใช้ความเป็นมิตรมุ่งความสัมพันธ์ไว้วางใจเคารพนับถือให้เกิดยรดีและดูแลเอาใจใส่ครูอย่างยุติธรรม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| การใช้อำนาจข้อมูลข่าวสาร | | | | | | |
| 18. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่านำข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 19. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าข้อมูลต่าง ๆ มีความสำคัญ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 20. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลข่าวสารใหม่ในการทำงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 21. ผู้บริหารร่วมกับคณะครูจัดเก็บและศึกษาข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบและปัจจุบัน | | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|-----------|--------------------------|
| | ไม่เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็นประจำ | |
| 22. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูลที่ทันสมัย ทำให้งานสำเร็จลุล่วงโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| การใช้อำนาจการเชื่อมโยง | | | | | | |
| 23. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ในฐานะญาติมิตร เพื่อน ฝูงในการทำงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 24. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายในการทำงานภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 25. ผู้บริหารจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายภายใน โรงเรียนและนอกโรงเรียน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 26. ผู้บริหารใช้เครือข่ายในการร่วมคิดและวางแผน ปฏิบัติงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 27. ผู้บริหารใช้เครือข่ายในการทำงานในทุก ๆ ด้าน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 28. ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการทำงานสูง | | | | | | |
| 29. ผู้บริหารใช้ความรู้ในการบริหารจัดการ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 30. ผู้บริหารให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 31. ผู้บริหารได้รับเชิญให้ทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ อย่าง สม่ำเสมอ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 32. ผู้บริหารใช้ทักษะต่างๆ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 33. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 34. ผู้บริหารทำงานต่างๆ ได้ประสบความสำเร็จ | | | | | | <input type="checkbox"/> |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามจากแนวคิดของกรมสุขภาพจิต ประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 3 ด้าน คือ ความดี ความเก่ง และความสุข

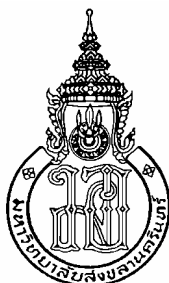
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ระดับการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารว่ามีมากน้อยเพียงใด

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|-----------|--------------------------|
| | ไม่เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็นประจำ | |
| ความดี | | | | | | |
| 1. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 2. ผู้บริหารสามารถควบคุมความต้องการของตนเองได้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 3. ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 4. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนร่วม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 5. ผู้บริหารแสดงออกด้านอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 6. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่บุคลากรด้วยความเป็นมิตร | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 7. ผู้บริหารแสดงความเห็นอกเห็นใจครูและบุคลากรในโรงเรียน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 8. ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูและบุคลากรในทุก ๆ เรื่อง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 9. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 10. ผู้บริหารให้อภัยครูและบุคลากรในการกระทำที่ผิดพลาดโดยไม่ได้ตั้งใจ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 11. ผู้บริหารยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งแรก | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 12. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกระทำ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 13. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| ความเก่ง | | | | | | |
| 14. ผู้บริหารรู้จักใช้สติปัญญาเป็นอย่างดี | | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|-----------|--------------------------|
| | ไม่เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็นประจำ | |
| 15. ผู้บริหารรู้ถึงศักยภาพในการทำงานที่ตนเองมีอยู่ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 16. ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับตนเองได้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 17. ผู้บริหารมีไหวพริบดีในตนเองสูง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 18. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจปัญหาและเลือกวิธีการ ตัดสินใจปัญหาได้อย่างเหมาะสม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 19. ผู้บริหารรู้ขั้นตอนที่เหมาะสมสำหรับปัญหาที่ แตกต่างกัน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 20. ผู้บริหารแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในทุก สถานการณ์ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 21. ผู้บริหารแสดงความเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่นได้อย่าง สร้างสรรค์ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 22. ผู้บริหารมีความตั้งใจอย่างสูงในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 23. ผู้บริหารยอมรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 24. ผู้บริหารสามารถทำงานกับทุกฝ่ายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 25. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็น มิตร | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 26. ผู้บริหารช่วยยับยั้งไม่ให้เกิดการขัดแย้งในองค์กรได้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| ความสุข | | | | | | |
| 27. ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในตนเอง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 28. ผู้บริหารเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 29. ผู้บริหารมองโลกในแง่ดีและเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 30. ผู้บริหารแสดงอารมณ์ขันและไม่โกรธง่าย | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 31. ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ | | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | ลำ หรับ ผู้วิจัย |
|---|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่ เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| 32. ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 33. ผู้บริหารมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขให้กับตนเองและคณะครู | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 34. ผู้บริหารรู้จักผ่อนคลายในการทำงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 35. ผู้บริหารทำงานด้วยความสบายใจพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 36. ผู้บริหารจัดทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสบายใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 37. ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกตึงเครียด อึดอัด ไม่สบายใจ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 38. ผู้บริหารอารมณ์ดี เป็นที่ปรึกษาของครูและบุคลากรได้เสมอ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 39. ผู้บริหารใช้หลักศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 40. ผู้บริหารใช้เหตุผลในการบริหารจัดการ | | | | | | <input type="checkbox"/> |

ภาคผนวก ฉ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่าง ภาวะผู้นำปริวรรต การใช้อำนาจ
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู
ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา

ผู้วิจัย

นางสาวเสาวนิตย์ ทวีสันตสินุกุล

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

แบบสอบถามชุดที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคัล ระหว่าง ภาวะผู้นำปริวรรต การใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นความพยายามของครู
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในงาน
 - ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา
- 2.ครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิมเป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้
- 3.ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน
4. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะได้รับการเก็บไว้เป็นความลับและใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วกรุณาบรรจุซองที่แนบมาติดฉลากส่งถึงผู้วิจัยตามสถานที่บนซองที่แนบมาด้วยแล้ว

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

- | | | |
|-----------------|---------------|--------------------------|
| 1. ตำแหน่ง | () ครู | <input type="checkbox"/> |
| | () ผู้บริหาร | |
| 2. วุฒิการศึกษา | () ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> |
| | () ปริญญาโท | |
| | () ปริญญาเอก | |
-

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความมุ่งมั่นและ ความพยายามของครูในการปฏิรูป
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างซึ่งตรงกับ การรับรู้ เกี่ยวกับระดับการ
ปฏิบัติของครูใน โรงเรียนของท่าน

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของครู | | | | | ตำ หรับ ผู้วิจัย |
|--|-------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่ เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| ความมุ่งมั่น | | | | | | |
| 1. ครูทุ่มเทจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูป | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 2. ครูกระตือรือร้นหาความรู้ใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับยุค ปฏิรูปการศึกษา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 3. ครูกำหนดเป้าหมายของตนเองในการทำงานอย่าง ชัดเจน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 4. ครูนำเป้าหมายของตนเองมาประสานกับเป้าหมายที่ วางไว้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 5. ครูใช้แรงจูงใจภายใน ในการปฏิรูปงานเพื่อให้ โรงเรียนเกิดการปฏิรูปอย่างเป็นรูปธรรม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 6. ครูต้องการเห็นความก้าวหน้าและการพัฒนาโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 7. ครูเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานได้ ลุล่วงบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ทันเวลา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 8. ครูเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 9. ครูทำงานตามแนวทางปฏิรูปสถานศึกษาได้สำเร็จ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 10. ครูอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อการปฏิรูปสถานศึกษา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 11. ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะเพื่อ ตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จของงานที่ รับผิดชอบ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 12. ครูได้รับการชมเชยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของครู | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-------------------------|----------------|---------------|-------------|-----------|--------------------------|
| | ไม่เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็นประจำ | |
| ความพยายามของครูในการปฏิรูป | | | | | | |
| 13. ครูทำงานสำเร็จก่อนเวลาและได้งานที่มีคุณภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 14. ครูทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 15. ครูปฏิบัติหน้าที่ทันทีที่ได้รับมอบหมาย | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 16. ครูคิดสร้างสรรค์งานที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 17.. ครูทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณของงานความพยายาม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 18. ครูทำงานทุกเรื่องที่ได้รับมอบหมายและงานที่คิดขึ้นมาใหม่ได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 19. ครูประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาประเมินปรับปรุงงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 20. ครูปฏิบัติเพื่อการปฏิรูปสถานศึกษาทุกงานให้ได้มากกว่าที่ตนเองตั้งเกณฑ์เอาไว้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 21. ครูมีแรงจูงใจสูงที่จะเห็นความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและนักเรียน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 22. ครูมีแรงจูงใจสูงที่จะเห็นความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและนักเรียน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 23. ครูเพิ่มเวลาในการทำงานมากกว่าปกติเพื่อการปฏิรูปสถานศึกษา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 24. ครูพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 25. ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิรูปงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 26. ครูต้องทำตนเองให้เป็นผู้มีอาชีพในด้านการสอนตามแนวทางปฏิบัติรูป | | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของครู | | | | | ถ้า หรับ ผู้วิจัย |
|--|-------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| 27. ครูทำตนเองให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 28. ครูปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ โรงเรียนและเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ ต้องการอย่างเป็นระบบ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 29. ครูมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 30. ครูใช้เวลาว่างในการศึกษางานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 31. ครูจะสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ถ้า หากต้องการ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 32. ครูนำเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมา วิเคราะห์งานร่วมกับผู้ร่วมงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 33. ครูกำหนดเวลาในการทำงานทุกชิ้นและต้องทำ ให้สำเร็จตรงเวลา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 34. ครูถือว่าครูและบุคลากรทุกคนคือปัจจัยสำคัญ ในการปฏิรูปสถานศึกษา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 35. ครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในสิ่งที่ตนเองไม่ มีความรู้ความชำนาญ | | | | | | <input type="checkbox"/> |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความพึงพอใจในงานของคุณใน
โรงเรียนของท่าน

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | ต่ำ หรือ ผู้วิจัย |
|--|-------------------------------|-------------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่ เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป | | | | | | |
| 1. ครูพอใจในระดับคุณภาพของงานที่ทำ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 2. ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 3. ครูมีความเต็มใจที่ได้รับมอบหมายภาระงานให้ปฏิบัติ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 4. ครูต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 5. ครูมีความภูมิใจในงานของตนเอง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| ความพอใจในงานลักษณะงาน | | | | | | |
| 6. งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 7. งานที่ทำช่วยให้ปฏิรูปสถานศึกษาได้สำเร็จ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 8. งานที่ทำสามารถทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 9. การสอนของครูช่วยให้นักเรียนมีการพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 10. ครูมีความสุขที่ได้จัดการเรียนการสอน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 11. ครูเห็นว่างานที่ปฏิบัติในโรงเรียนมีคุณค่า | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| ความพอใจในผู้บังคับบัญชา | | | | | | |
| 12. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีความสามารถ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 13. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกัลยาณมิตร | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 14. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 15. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 16. ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันได้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | ลำ หรับ ผู้วิจัย |
|---|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่ เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| 17. ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นที่ปรึกษา และให้ คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| ความพอใจในผู้ร่วมงาน | | | | | | |
| 18. ผู้ร่วมงานมีความเป็นกัลยาณมิตร | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 19. ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 20. ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 21. ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 22. ผู้ร่วมงานสนับสนุนการทำงานของกันและกัน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 23. ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อกัน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| ความพอใจในโอกาสความก้าวหน้า | | | | | | |
| 24. งานที่สามารถทำให้มีอนาคตที่ดี | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 25. งานที่ทำทำให้ชีวิตมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 26. งานที่ทำช่วยให้มีฐานะมั่นคง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 27. ครูสามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าได้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 28. งานที่ทำเป็นที่ยอมรับของสังคม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 29. ครูทุกคนสามารถพัฒนาตนเองตามสายงานได้อย่าง ต่อเนื่อง | | | | | | <input type="checkbox"/> |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิรูป
สถานศึกษาของครูใน โรงเรียนของท่าน

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | ลำ หรับ ผู้วิจัย |
|--|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| ปัจจัยกระตุ้น | | | | | | |
| 1. งานการปฏิรูปสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายที่ วางไว้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 2. ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 3. นักเรียนของท่านมีความก้าวหน้าและประสบ ผลสำเร็จ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 4. โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 5. การปฏิรูปงานในโรงเรียนช่วยให้ครูมี ความก้าวหน้า | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 6. ครูมีโอกาสในการพัฒนางาน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 7. ครูมีโอกาสในการเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการด้าน วิชาชีพ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 8. ชุมชนทั่วไปยอมรับกิจกรรมและผลงานของ โรงเรียนและครู | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 9. ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 10. ครูคิดว่าปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 11. งานปฏิรูปสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 12. งานปฏิรูปสถานศึกษาทำให้ครูกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 13. งานปฏิรูปสถานศึกษาเป็นงานที่ทำท้อและ น่าสนใจ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 14. งานปฏิรูปสถานศึกษามีความเหมาะสมกับ หน้าที่ของครู | | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ข้อความ | ระดับในการปฏิบัติของผู้บริหาร | | | | | ลำ หรับ ผู้วิจัย |
|---|-------------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|--------------------------|
| | ไม่เคย | นาน ๆ ครั้ง | บ่อย ครั้ง | บ่อย มาก | เป็น ประจำ | |
| ปัจจัยค้ำจุน | | | | | | |
| 15. วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 16. ครูพอใจในระดับเงินเดือน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 17. เงินเดือนครูมีความเหมาะสม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 18. เงินเดือนมีความสมดุลกับภาระหน้าที่ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 19. ผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานมีความเข้าใจกัน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 20. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำให้คำแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 21. มีระบบการนิเทศที่ดี | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 22. ปริมาณนักเรียนมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบของครู | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 23. ที่ทำงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเหมาะสม | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 24. ครูมีสื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมเพียงพอในการจัดการเรียนรู้ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 25. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิรูปสถานศึกษา | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 26. ครูปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนอย่างเต็มใจ | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 27. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 28. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้ความร่วมมือกัน | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 29. ชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี | | | | | | <input type="checkbox"/> |
| 30. นักเรียนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิรูปสถานศึกษา | | | | | | <input type="checkbox"/> |

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวเสาวนิตย์ ทวีสันตน์นุกูล

รหัสประจำตัวนักศึกษา 4518004

วุฒิการศึกษา

| วุฒิ | ชื่อสถาบัน | ปีที่สำเร็จการศึกษา |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------------|
| ศิลปศาสตรบัณฑิต(ภาษาอังกฤษ) | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 2526 |
| ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษา) | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 2532 |

ทุนการศึกษา

ทุนอุดหนุนวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ผู้อำนวยการโรงเรียนkabangพิทยาคม โรงเรียนkabangพิทยาคม อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

เสาวนิตย์ ทวีสันตน์นุกูล และ รศ.ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. 2551. ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอลระหว่างภาวะผู้นำปริวรรต การใช้ อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับ ความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงานและแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา การประชุมทางวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 วันที่ 18 มกราคม 2551 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เสาวนิตย์ ทวีสันตน์นุกูล และ รศ.ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. 2551. ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอลระหว่างภาวะผู้นำปริวรรต การใช้ อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับ ความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงานและแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์ฯ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)