



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล                      อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ดร.ชวัลรัตน์ ทองนิล                      ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านเนินตะบก  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. ชิสเตอร์บุญเลิศ โยธารักษ์                ผู้อำนวยการ  
โรงเรียนมารดานุสรณ์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
4. นายพนัส ประคณชอบ                      รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนตราษตระการคุณ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
5. นางภัทรวรรณ อิ่มเสมอ                      ครูชำนาญการ  
โรงเรียนคลองขวาง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องภาวะผู้นำเชิงวิถิต่างเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถิต่างเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

กรุณาตอบคำถามตามการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของท่าน คำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา จะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นายภูมิภัทร สุวรรณศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 สถานะภาพในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่แสดงสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสภาพที่เป็นจริงในสถานศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็น

- รองผู้อำนวยการ โรงเรียน
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน
- หัวหน้าสายชั้นเรียน
- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- ครูประจำการ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่แสดงถึงระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามสภาพที่เป็นจริงในสถานศึกษา

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

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ผู้นำแบบสังการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยตนเองเพียงผู้เดียว					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ					
4	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล					
5	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของครู					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารเชื่อมั่นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของครู					
7	ผู้บริหารใช้วิธีการสั่งการโดยไม่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น					
8	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนเอง					
9	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาของเป้าหมายในความสำเร็จเพียงผู้เดียว					
10	ผู้บริหารมีมาตรฐานในการประเมินผลงาน โดยครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
<b>ผู้นำแบบสนับสนุน</b>						
11	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครู					
12	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครู					
13	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงาน					
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปรึกษาหารือเรื่องงานได้ตลอดเวลา					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูอภิปรายและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
<b>ผู้นำแบบมีส่วนร่วม</b>						
19	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครู					
20	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครู					
21	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงาน					
22	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปรึกษาหารือเรื่องงานได้ตลอดเวลา					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)</b>						
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูอภิปรายและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
<b>ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ</b>						
27	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครู โดยที่ครูสามารถแสดงความคิดเห็นต่อกันได้อย่างเปิดเผย					
28	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของส่วนรวม					
29	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน					
30	ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงาน					
31	ผู้บริหารเห็นว่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
32	เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะ เฝ้าปัญหาพร้อมกับครูเสมอ					
33	เมื่องานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะแบ่งปันความสำเร็จในงานนั้นร่วมกับครู					
34	ผู้บริหารเน้นการสื่อสาร 2 ททาง					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่แสดงถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามสภาพที่เป็นจริงในสถานศึกษา

- ระดับการพิจารณา
- 5 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 4 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
  - 3 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
  - 2 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
  - 1 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>แรงจูงใจความต้องการความสำเร็จ</b>						
1	มีหลักเกณฑ์และความเป็นธรรมสำหรับครู เพื่อโอกาส ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ					
2	ครูมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ					
3	ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัดของตน					
4	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ					
5	ครูได้ปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
6	ครูได้รับการยอมรับ จากผู้บริหารและสมาชิกครูด้วยกันในสถานศึกษา					
7	ครูได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มในการสร้างผลงาน					
8	ครูมีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
9	ครูเคยได้รับรางวัลจากสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่นๆ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>แรงจูงใจความต้องการอำนาจ</b>						
10	ครูได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน					
11	ครูมีอิทธิพลต่อแนวคิดของเพื่อนร่วมงาน					
12	ครูได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการ					
13	ครูมีอิสระในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ด้วยตนเอง					
14	ครูกล้านำเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม					
15	ครูมีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณโครงการ					
16	ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อน					
17	ครูมักเป็นผู้คิดค้นรูปแบบกิจกรรมใหม่ๆ เสมอ					
18	ครูมีความสามารถบริหารจัดการในงานได้ด้วยตนเอง					
19	การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่มีต่อครูทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า					
<b>แรงจูงใจความต้องการความสัมพันธ์</b>						
20	ครูได้รับโอกาสเป็นตัวแทนของสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น					
21	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
22	ครูได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
23	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
24	ครูมีความสุขใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
25	ครูได้รับความร่วมมือและสามารถประสานงานกับคณะครูเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
26	ครูมักจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้อยู่เสมอ					
27	มีการจัดสังสรรค์ เสวนากับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
28	มีการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นทีม					
29	มีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้ครูในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน					



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



**ภาคผนวก ง**  
**ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม**

**ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**

ตาราง 14 ผลสรุปค่า IOC ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร								
ผู้นำแบบสั่งการ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยตนเองเพียงผู้เดียว					5	1	เหมาะสม
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง					5	1	เหมาะสม
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ					5	1	เหมาะสม
4	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล					4	0.8	เหมาะสม
5	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของครู					4	0.8	เหมาะสม
6	ผู้บริหารเชื่อมั่นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของครู					3	0.6	เหมาะสม
7	ผู้บริหารใช้วิธีการสั่งการโดยไม่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น					4	0.8	เหมาะสม
8	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนเอง					4	0.8	เหมาะสม
9	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาของเป้าหมายในความสำเร็จเพียงผู้เดียว					5	1	เหมาะสม
10	ผู้บริหารมีมาตรฐานในการประเมินผลงาน โดยครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					5	1	เหมาะสม

ตาราง 14 (ต่อ)

	รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
<b>ผู้นำแบบสนับสนุน</b>									
11	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
12	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการ ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
13	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ปรึกษาหารือเรื่องงานได้ ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วม แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูอภิปราย และเสนอแนะแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
18	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
<b>ผู้นำแบบมีส่วนร่วม</b>									
19	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครู โดยที่ครูสามารถแสดงความคิดเห็น ต่อกันได้อย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
20	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความ คิดเห็นของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วน ร่วมในการวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป	
	1	2	3	4	5				
<b>ผู้นำแบบมีส่วนร่วม</b>									
22	ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจให้ครู ร่วมมือกันปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
23	ผู้บริหารเห็นว่าทุกคนมี ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้ เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
24	เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใน การปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะ เฝ้า ปัญหาพร้อมกับครูเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
25	เมื่องานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะแบ่งปันความสำเร็จใน งานนั้นร่วมกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
26	ผู้บริหารเน้นการสื่อสาร 2 ทาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
<b>ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ</b>									
27	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ ท้าทายสำหรับครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
28	ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครู ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
29	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานด้าน ความเป็นเลิศแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
30	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
31	ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าครู สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็น อย่างดี	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป	
	1	2	3	4	5				
<b>ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ</b>									
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
33	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหา ในแง่มุมใหม่ ๆ เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
34	ผู้บริหารชื่นชมครูที่ประสบ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
<b>ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี</b>									
<b>แรงจูงใจความต้องการความสำเร็จ</b>									
1	มีหลักเกณฑ์และความเป็นธรรม สำหรับครู เพื่อโอกาส ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
2	ครูมีความรู้สึกที่มีความมั่นคง ในการประกอบอาชีพ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
3	ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามความ ถนัดของตน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
4	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู มีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
5	ครูได้ปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
6	ครูได้รับการยอมรับจาก ผู้บริหารและสมาชิกครูด้วยกัน ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
7	ครูได้รับการส่งเสริมความคิด ริเริ่มในการสร้างผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม



ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป					
	1	2	3	4	5								
<b>แรงจูงใจความต้องการความสำเร็จ (ต่อ)</b>													
8	ครูมีอิสระในการพิจารณา แก้ปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
9	ครูเคยได้รับรางวัลจาก สถานศึกษาและหน่วยงานต้น สังกัด หรือหน่วยงานอื่นๆ					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
<b>แรงจูงใจความต้องการอำนาจ</b>													
10	ครูได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อ ได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
11	ครูมีอิทธิพลต่อแนวคิดของ เพื่อนร่วมงาน					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
12	ครูได้รับมอบหมายให้เป็น หัวหน้าโครงการ					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
13	ครูมีอิสระในการค้นหาวิธีแก้ไข ปัญหาในด้านต่าง ๆ ด้วยตนเอง					+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
14	ครูกล้านำเสนอความคิดเห็นใน ที่ประชุม					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
15	ครูมีอำนาจในการบริหารจัดการ งบประมาณ โครงการ					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
16	ครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
17	ครูมักเป็นผู้คิดค้นรูปแบบ กิจกรรมใหม่ ๆ เสมอ					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
18	ครูมีความสามารถบริหารจัดการ ในงานได้ด้วยตนเอง					+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
19	การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่มี ต่อครูทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า					+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 14 (ต่อ)

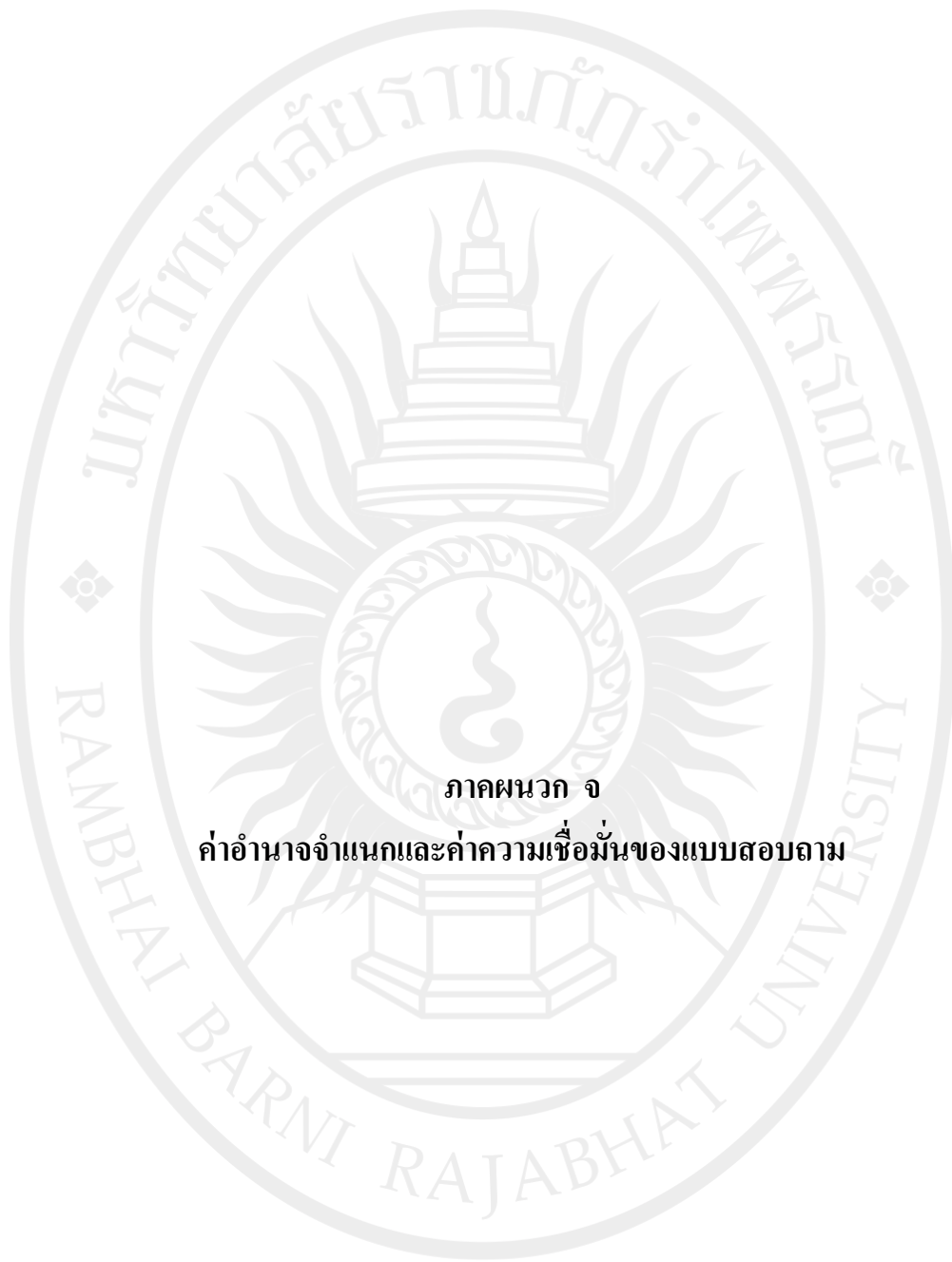
รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป	
	1	2	3	4	5				
<b>แรงจูงใจความต้องการความสัมพันธ์</b>									
20	ครูได้รับ โอกาสเป็นตัวแทน ของสถานศึกษาเข้าร่วม ประชุมสัมมนาที่สถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
21	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
22	ครูได้รับความร่วมมือและ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
23	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
24	ครูมีความสบายใจในการ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
25	ครูได้รับความร่วมมือและ สามารถประสานงานกับคณะ ครูเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
26	ครูมักจะได้รับความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วย ในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร มอบหมายให้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
27	มีการจัดสังสรรค์ เสวนากับ บุคลากรในสถานศึกษาอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
28	มีการเสริมสร้างค่านิยมในการ ทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
29	มีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้ครูในสถานศึกษา ร่วมมือกันทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ  
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
<b>ผู้นำแบบสังการ</b>	
1	.66
2	.83
3	.88
4	.51
5	.47
6	.45
7	.27
8	.70
9	.75
10	.84
<b>ผู้นำแบบสนับสนุน</b>	
11	.47
12	.51
13	.59
14	.53
15	.26
16	.51
17	.29
18	.62
<b>ผู้นำแบบมีส่วนร่วม</b>	
19	.52
20	.43
21	.53

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
<b>ผู้นำแบบมีส่วนร่วม</b>	
22	.50
23	.43
24	.43
25	.68
26	.58
<b>ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ</b>	
27	.33
28	.54
29	.22
30	.57
31	.62
32	.43
33	.55
34	.82

จากตาราง 15 พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 34 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .22 ถึง .88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ดังนี้ แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .27 ถึง .88 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .26 ถึง .62 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .43 ถึง .68 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ จำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .22 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.62
2	.37
3	.59
4	.53
5	.60
6	.38
7	.37
8	.43
9	.47
10	.60
11	.61
12	.55
13	.48
14	.83
15	.50
16	.45
17	.60
18	.51
19	.39
20	.40
21	.41
22	.51
23	.26
24	.48
25	.34

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
26	.55
27	.63
28	.54
29	.62

จากตาราง 16 แสดงว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 29 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .26 ถึง .83 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี