



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาคะกาญจน์
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. ดร.สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนนบพิตวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
3. นายพะโยม ชินวงศ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ
4. นายมังกรแก้ว ธรรมศิลป์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
5. นายอมร อินทนนท์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดตาก



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามนี้ผู้ตอบได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ซึ่งได้แก่ สถานภาพ จำนวน 1 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 35 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 51 ข้อ
4. กรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมจะนั้นจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

อมรรัตน์ กิจธิคุณ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารนวัตกรรมการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ ตามสภาพจริงของท่าน

สถานภาพ

- ข้าราชการ
 พนักงานราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังงานของผู้บริหารโรงเรียน มี 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การใช้พลังงานการให้รางวัล
- 1.2 การใช้พลังงานบังคับ
- 1.3 การใช้พลังงานตามกฎหมาย
- 1.4 การใช้พลังงานจรรยา
- 1.5 การใช้พลังงานความเชี่ยวชาญ
- 1.6 การใช้พลังงานข่าวสาร
- 1.7 การใช้พลังงานพึ่งพา

2. โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวว่าการใช้พลังงานของผู้บริหารในโรงเรียนของท่าน มีระดับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ซึ่งแต่ละช่องมีระดับค่าคะแนนดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีการใช้พลังงานมากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีการใช้พลังงานมาก
ปานกลาง	หมายถึง	มีการใช้พลังงานปานกลาง
น้อย	หมายถึง	มีการใช้พลังงานน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีการใช้พลังงานน้อยที่สุด

ทล.	การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
พลังอำนาจการให้รางวัล							
1.	พิจารณาคำดีความชอบด้วยความเป็น ธรรม						
2.	ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำความ ดีแก่ครูตาม โอกาสที่เหมาะสม						
3.	มอบหมายงานให้บุคลากรตามความถนัด						
4.	สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น						
5.	มีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัย กรณีที่ ทำงานผิดพลาด						
พลังอำนาจการบังคับ							
6.	กำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับโดยเคร่งครัด						
7.	ควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้ทันเวลา						
8.	ให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อไม่มาหรือปฏิบัติงาน ไม่สำเร็จ						
9.	ว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลย ต่อหน้าที่						
10.	พิจารณาโทษครูที่กระทำความผิดระเบียบ และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม						
พลังอำนาจตามกฎหมาย							
11.	สั่งงานตามขั้นตอน ตามสายการบังคับ บัญชา						
12.	มอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตาม ตำแหน่งหน้าที่						
13.	ออกคำสั่ง ระเบียบ และข้อปฏิบัติที่ชอบ						

ที่.	การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ด้วยกฎหมาย						
14.	กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยเคร่งครัด						
15.	พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูตาม ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้						
พลังอำนาจบารมี							
16.	ให้เกิดริและเคารพในความคิดของครู						
17.	วางตนได้เหมาะสมและมีความประพฤติดีงาม						
18.	ให้ความเอื้อเฟื้อ เพื่อแผ่ ต่อครู						
19.	สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูอุทิศตนในการ ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ						
20.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้ ประสบผลสำเร็จ						
พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ							
21.	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง						
22.	มีความสามารถในการวางแผนการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ						
23.	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						
24.	ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการพัฒนา งานต่างๆ						
25.	มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพ						

ที่	การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
พลังอำนาจข่าวสาร							
26.	ให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ครูอยู่เสมอ						
27.	ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจชัดเจน						
28.	มีความสามารถในการสื่อสารให้ความ เข้าใจ						
29.	ให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน เหมาะสม						
30.	มีการกระจายข่าวให้ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ทราบโดยเร็ว						
พลังอำนาจพึ่งพา							
31.	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในระดับ เดียวกัน						
32.	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในระดับต่ำ กว่า						
33.	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในระดับ เหนือกว่า						
34.	มีความสามารถในการระดมทรัพยากร ภายนอกมาสนับสนุนสถานศึกษา						
35.	ได้รับการยกย่องและชื่นชมจากชุมชนอยู่ เสมอ						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู มี 2 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยกระตุ้น

1.1.1 ความสำเร็จของงาน

1.1.2 การยอมรับนับถือ

1.1.3 ลักษณะของงาน

1.1.4 ความรับผิดชอบ

1.1.5 ความก้าวหน้า

1.2 ปัจจัยค้ำจุน

1.2.1 การปกครองบังคับบัญชา

1.2.2 สภาพแวดล้อมของงาน

1.2.3 นโยบายการบริหารงาน

1.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

1.2.5 รายได้

2. โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าในแต่ละข้อความมีสภาพที่เกิดขึ้นในองค์การนั้นๆ ปรากฏมากน้อยเพียงใดในโรงเรียนของท่าน ซึ่งแต่ละช่องมีค่าระดับคะแนนดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงมากที่สุดเนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้นๆ มากที่สุดหรือทุกครั้ง

มาก หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้นๆ มากหรือบ่อยครั้ง

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลางเนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้นปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยเนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยมากเนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้นน้อยที่สุดหรือไม่เคยเลย

ที่	แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ปัจจัยกระตุ้น 1 ความสำเร็จของงาน							
1.	ผู้บริหารให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานได้รับความสำเร็จ						
2.	ผู้บริหารและท่านร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
3.	ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่						
4.	ท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ท่านทำไปแล้วนำมาพัฒนางานให้ดีขึ้น						
5.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์						
ปัจจัยกระตุ้น 2 การยอมรับนับถือ							
6.	ผู้บริหารยอมรับความสามารถและผลสำเร็จของท่าน						
7.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ						
8.	เพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน						
9.	ท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน						
10.	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน						
ปัจจัยกระตุ้น 3 ลักษณะของงาน							
11.	ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน						
12.	ผู้บริหารกำหนดคุณภาพของงานก่อนการ						

ที่	แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	มอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติ						
13.	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการทำงานตามลักษณะของความยากง่ายในการปฏิบัติงาน						
14.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						
15.	งานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านวิชาการ						
ปัจจัยกระตุ้น 4 ความรับผิดชอบ							
16.	ท่านพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติที่ได้รับในปัจจุบัน						
17.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่						
18.	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวันดูแลนักเรียน และการดูแลนักเรียนหอพัก						
19.	ท่านต้องรับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอนอย่างเหมาะสม						
20.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในขณะนี้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่						
21.	ท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวมเสมอ						

ที่	แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ปัจจัยกระตุ้น 5 ความก้าวหน้า							
22.	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น						
23.	ท่านได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้เพื่อก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น						
24.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						
25.	โรงเรียนได้กำหนดผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ						
26.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ						
ปัจจัยค้ำจุน 1 การปกครองบังคับบัญชา							
27.	ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชายึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ คำสั่ง ในการปกครองบังคับบัญชาโดยมีความยุติธรรมและยึดหยุ่นตามความเหมาะสม						
28.	ผู้บริหารมีการวินิจฉัยสั่งการที่เหมาะสม						
29.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี						
30.	ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่องานที่ได้มอบหมายให้บุคลากร						
31.	ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนด้วยความพึงพอใจ						
ปัจจัยค้ำจุน 2 สภาพแวดล้อมของงาน							
32.	บรรยากาศในโรงเรียนมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจมาทำงาน						

ที่	แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
33.	การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร						
34.	ผู้บริหารจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม มีคุณภาพและเพียงพอ						
35.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีแก่ครูทุกคน						
36.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมนักเรียน						
ปัจจัยค่าจูน 3 นโยบายการบริหารงาน							
37.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน และได้แจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน						
38.	โรงเรียนมีคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ						
39.	ผู้บริหารใช้วิธีการมอบหมายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม						
40.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับคนและงานอย่างเท่าเทียมกัน						
41.	ท่านตอบสนองค่อนโยบายของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ						

ที่	แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ปัจจัยค่าจูน 4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน							
42.	หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความสามัคคีกัน						
43.	ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือและทำงาน ประสานกันอย่างดี						
44.	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร พยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ						
45.	จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์หรือการทำงาน ร่วมกันระหว่างครูภายในโรงเรียน						
46.	ผู้บริหารไว้วางใจ เชื่อถือ และให้เกียรติ บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค						
ปัจจัยค่าจูน 5 รายได้							
47.	การพิจารณาความดีความชอบตัดสินโดยใช้ผล การปฏิบัติงานมากกว่าระบบคิว						
48.	เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นไป ตามระเบียบและมีความเป็นธรรมต่อทุกคน						
49.	เมื่อท่านทำงานพิเศษหรือทำงานนอกเวลา ราชการ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
50.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบของท่าน						
51.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานเพิ่มตำแหน่งทาง วิชาการ (การทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ)						

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

อมรรัตน์ กิจธิคุณ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารนวัตกรรมการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช



ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนโสตศึกษา	ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
		คนที่						
		1	2	3	4	5		
1. พลังอำนาจการให้รางวัล								
	1	1	1	1	1	1	5	1
	2	1	1	1	1	1	5	1
	3	1	1	1	1	1	5	1
	4	1	1	1	1	1	5	1
	5	0	1	1	1	1	4	0.80
2. พลังอำนาจการบังคับลงโทษ								
	6	1	1	1	1	1	5	1
	7	1	1	1	1	1	5	1
	8	1	1	1	1	1	5	1
	9	1	1	1	1	1	5	1
	10	1	1	1	1	1	5	1
3. พลังอำนาจตามกฎหมาย								
	11	1	1	1	1	1	5	1
	12	0	1	1	1	1	4	0.80
	13	1	1	1	1	1	5	1
	14	1	1	1	1	1	5	1
	15	1	1	1	1	1	5	1
4. พลังอำนาจบารมี								
	16	1	1	1	1	1	5	1

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนโสตศึกษา	ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
		คนที่						
		1	2	3	4	5		
	17	1	1	1	1	1	5	1
	18	1	1	1	1	1	5	1
	19	1	1	1	1	1	5	1
	20	1	1	1	1	1	5	1
5. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ								
	21	1	1	1	1	1	5	1
	22	1	1	1	1	1	5	1
	23	1	1	1	1	1	5	1
	24	1	1	1	1	1	5	1
	25	1	1	1	1	1	5	1
6. พลังอำนาจข่าวสาร								
	26	1	1	1	1	1	5	1
	27	0	1	1	1	1	4	0.80
	28	1	1	1	1	1	5	1
	29	1	1	1	1	1	5	1
	30	1	1	1	1	1	5	1
7. พลังอำนาจพึ่งพา								
	31	1	1	1	1	1	5	1
	32	1	1	1	1	1	5	1
	33	1	1	1	1	1	5	1
	34	1	0	1	1	1	4	0.80
	35	1	1	1	1	1	5	1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู โรงเรียน โสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

แรงจูงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา	ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
		คนที่						
		1	2	3	4	5		
ปัจจัยกระตุ้น								
1. ความสำเร็จของงาน	1	1	1	1	1	1	5	1
	2	1	1	1	1	1	5	1
	3	1	1	1	1	1	5	1
	4	1	1	1	1	1	5	1
	5	1	1	1	1	1	5	1
ปัจจัยกระตุ้น								
2. การยอมรับนับถือ	6	1	1	0	1	1	4	0.80
	7	1	1	1	1	1	5	1
	8	1	1	1	1	1	5	1
	9	1	1	1	1	1	5	1
	10	1	1	1	1	1	5	1
ปัจจัยกระตุ้น								
3. ลักษณะของงาน	11	1	1	1	1	1	5	1
	12	1	1	1	1	1	5	1
	13	1	1	1	1	1	5	1
	14	1	1	1	1	0	4	0.80
	15	1	1	1	1	1	5	1

แรงจูงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา	ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
		เกณฑ์						
		1	2	3	4	5		
ปัจจัยกระตุ้น								
4. ความรับผิดชอบ	16	0	1	1	1	1	4	0.80
	17	1	1	1	1	1	5	1
	18	1	1	1	1	1	5	1
	19	1	1	1	1	1	5	1
	20	1	1	1	1	1	5	1
	21	1	1	1	1	1	5	1
ปัจจัยกระตุ้น								
5. ความก้าวหน้า	22	1	1	1	1	1	5	1
	23	1	1	1	1	1	5	1
	24	1	1	1	1	1	5	1
	25	1	1	1	1	1	5	1
	26	0	1	1	1	1	4	0.80
ปัจจัยก้ำจุน								
1. การปกครองบังคับบัญชา	27	1	1	1	1	1	5	1
	28	1	1	1	1	1	5	1
	29	1	1	1	1	1	5	1
	30	1	1	1	1	1	5	1
	31	1	1	1	1	1	5	1
ปัจจัยก้ำจุน								
2. สภาพแวดล้อมของงาน	32	1	0	1	1	1	4	0.80
	33	1	1	1	1	1	5	1
	34	1	1	1	1	1	5	1
	35	1	1	1	1	1	5	1

แรงจูงใจของครู โรงเรียนโสตศึกษา	ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
		คนที่						
		1	2	3	4	5		
ปัจจัยค่าจน								
2. สภาพแวดล้อมของงาน	36	1	1	1	1	1	5	1
ปัจจัยค่าจน								
3. นโยบายการบริหารงาน	37	1	1	1	1	1	5	1
	38	1	1	1	1	1	5	1
	39	1	1	1	1	1	5	1
	40	1	1	0	1	1	5	1
	41	1	1	1	1	1	5	1
ปัจจัยค่าจน								
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	42	1	1	1	1	1	5	1
	43	1	1	1	1	1	5	1
	44	1	0	1	1	1	4	0.80
	45	1	1	1	1	1	5	1
	46	1	1	1	1	1	5	1
ปัจจัยค่าจน 5. รายได้								
	47	1	1	1	1	1	5	1
	48	1	1	1	1	1	5	1
	49	1	1	1	1	1	5	1
	50	1	1	1	1	0	4	0.80
	51	1	1	1	1	0	4	0.80

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงงูใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร		
1	0.8066	0.9931
2	0.7914	0.9931
3	0.9519	0.9932
4	0.7956	0.9931
5	0.7954	0.9931
6	0.8009	0.9931
7	0.9895	0.9932
8	0.8024	0.9931
9	0.8531	0.9932
10	0.9791	0.9932
11	0.9742	0.9931
12	0.9623	0.9931
13	0.9906	0.9931
14	0.7681	0.9931
15	0.7858	0.9931
16	0.8891	0.9931
17	0.7899	0.9931
18	0.9882	0.9932
19	0.9008	0.9931
20	0.9746	0.9932
21	0.9689	0.9931

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร		
22	0.7620	0.9931
23	0.7786	0.9931
24	0.7956	0.9931
25	0.8434	0.9931
26	0.9642	0.9932
27	0.9763	0.9931
28	0.9645	0.9931
29	0.9521	0.9931
30	0.9916	0.9932
31	0.9820	0.9931
32	0.9914	0.9931
33	0.9675	0.9931
34	0.7938	0.9931
35	0.7962	0.9931
แรงจูงใจของครู		
1	0.8862	0.9931
2	0.9874	0.9931
3	0.9582	0.9931
4	0.9726	0.9931
5	0.9491	0.9931
6	0.7951	0.9931
7	0.9657	0.9931
8	0.8592	0.9931
9	0.8905	0.9931

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
แรงจูงใจของครู		
10	0.9931	0.8360
12	0.9524	0.9931
13	0.9691	0.9931
14	0.8022	0.9931
15	0.8957	0.9931
16	0.7988	0.9931
17	0.9687	0.9931
18	0.9541	0.9931
19	0.9008	0.9931
20	0.8704	0.9931
21	0.9387	0.9932
22	0.9273	0.9931
23	0.9711	0.9931
24	0.8092	0.9931
25	0.7962	0.9931
26	0.7974	0.9931
27	0.7988	0.9931
28	0.9642	0.9931
29	0.8442	0.9931
30	1.0210	0.9932
31	0.9207	0.9931
32	1.0205	0.9931
33	0.9710	0.9931
34	0.9409	0.9932

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
แรงจูงใจของครู		
35	1.0167	0.9931
36	0.8641	0.9931
37	0.8770	0.9931
38	0.8161	0.9931
39	0.8988	0.9931
40	0.7988	0.9931
41	0.9467	0.9932
42	0.7914	0.9931
43	0.9750	0.9932
44	0.8058	0.9931
45	0.9957	0.9932
46	0.8808	0.9931
47	0.7921	0.9931
48	0.7967	0.9931
49	0.8381	0.9931
50	0.9717	0.9932
51	0.9773	0.9932

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) = 0.9932