

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับครูผู้สอน

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 ด้าน คือ
อำนาจบังคับ อำนาจให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ
มี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความรักในงาน การยอมรับนับถือ และ
ความเจริญก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน การสอนงานควบคุมดูแล ความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล เงินเดือนสิ่งตอบแทน และสภาพการทำงาน

2. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ
ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารและ
แรงจูงใจในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21

การตอบแบบสอบถามนี้ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตาม
ความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับ
ความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวดาริกา สลัดกลาง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และตอบคำถามลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ขนาดโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 499 คน)
- โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500 - 999 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,000 - 1,499 คน)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหาร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารของท่านในแต่ละข้อว่าผู้บริหารของท่าน

มีพฤติกรรมการใช้อำนาจดังกล่าวอยู่ในระดับใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยกำหนดค่าคะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	มีพฤติกรรมการใช้อำนาจอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	มีพฤติกรรมการใช้อำนาจอยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง	มีพฤติกรรมการใช้อำนาจอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	มีพฤติกรรมการใช้อำนาจอยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	มีพฤติกรรมการใช้อำนาจอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ว่ากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อพฤติกรรมที่ละเมิดไม่อาจยอมรับได้	✓

คำอธิบาย จากข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 ซึ่งเป็นช่องระดับการใช้การว่ากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อพฤติกรรมละเมิดที่ไม่อาจยอมรับได้ อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	1. อำนาจบังคับ					
1	ใช้มาตรการลงโทษตามระเบียบกฎหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการควบคุมการทำงาน
2	กำหนดเป้าหมายความสำเร็จไว้ควบคุมการทำงาน
3	กำกับติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อควบคุมการทำงาน
4	กำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนที่งานต้องสำเร็จเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ
5	ใช้วิธีการบังคับ ช่มชู้ให้เกิดความเกรงกลัวเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ต้องการ
6	โยกย้ายสับเปลี่ยนภาระงานหากงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
	2. อำนาจให้รางวัล					
1	ให้ความชอบเป็นรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม
2	ให้เงินหรือสิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานที่สนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม
3	ให้ความช่วยเหลือตามคำร้องขอ ตามสมควรเพื่อเป็นการให้กำลังใจในการทำงาน
4	ยกย่อง ชมเชย หรือมอบเกียรติบัตรแสดงคุณงามความดีเพื่อกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ
5	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ให้เขารู้สึกว่าเป็นคนสำคัญและถูกไว้วางใจ

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าใน วิชาชีพ
	3. อำนาจตามกฎหมาย					
1	การใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการ มอบหมายงานอย่างชัดเจน คลายสงสัย
2	มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามบุคลิกลักษณะความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล
3	ใช้อำนาจ สิทธิการบังคับตามกฎหมายโดยไม่ ล่วงล้ำเกินขอบเขต
4	มอบหมายงานที่ท้าทายให้ปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดความ เบื่อหน่ายในการทำงาน
5	กระจายอำนาจตามสายการบังคับบัญชาเพื่อช่วยดูแล ให้ครอบคลุม ทัวถึง เกิดประสิทธิภาพ
6	มอบหมายงานโดยคำนึงถึงระยะเวลา ปริมาณงาน ตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล
	4. อำนาจความเชี่ยวชาญ					
1	มีความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ
2	กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตัวได้เหมาะสมใน ฐานะผู้บริหาร ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา
3	มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ ความชำนาญในการบริหาร ช่วยให้การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด ประสิทธิภาพ

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4	มีไหวพริบ สัญชาตญาณช่วยในการแก้ไขสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี
5	ละเอียดสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น
6	ใช้สติ ควบคุมสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ตระหนก หวั่นไหวไปตามกระแส
	5. อำนาจอ้างอิง					
1	กล่าวอ้างบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือมาสนับสนุนให้เกิดความน่าเชื่อถือยอมรับตามไปด้วย
2	ยึดระเบียบ ประเพณี ค่านิยม เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
3	ใช้ผลงานความสำเร็จที่เคยมีในอดีตมาเป็นแรงกระตุ้นการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย
4	ใช้คุณความดี ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นมิตรที่มีต่อกันในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเกรงใจ
5	อ้างถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือประเทศชาติในการสร้างจิตสำนึกในการทำงาน
6	อ้างถึงผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้หากงานไม่สำเร็จตามกำหนดเพื่อให้มีความรอบคอบและระมัดระวังในการทำงาน

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของครู

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่านว่า ข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยกำหนดค่าคะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	คาดหวังการทำงานให้ประสบความสำเร็จจะทำให้ท่านได้รับรางวัลตอบแทน	✓

คำอธิบาย จากข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 ซึ่งเป็นช่องระดับแรงจูงใจในการทำงาน ท่านคาดหวังการทำงานให้ประสบความสำเร็จจะทำให้ท่านได้รับรางวัลตอบแทน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ปัจจัยจูงใจ					
	1. ความสำเร็จของงาน					
1	ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า
2	ท่านใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน
3	ท่านคิดเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงาน
4	ท่านมีความคาดหวังว่าความสำเร็จในงานจะทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ
5	ท่านมีความคาดหวังว่าความสำเร็จของงานจะทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในตัวท่าน
	2. ความรับผิดชอบ					
1	ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบ
2	ท่านสละเวลา ทูมเทร่างกายแรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก
3	เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหา โดยไม่ละทิ้งงาน
4	ท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่อง จนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ
5	ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่อาศัยการควบคุม กำกับติดตาม

ไอที	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	3. ความรักในงาน					
1	ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
2	ท่านเกิดความสุขสนานเพลิดเพลินในการทำงานอยู่เสมอๆ
3	ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงาน
4	ท่านเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ ในการทำงานโดยไม่รู้สึกรถึงความเหน็ดเหนื่อย
5	ท่านเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน
	4. การยอมรับนับถือ					
1	ท่านการได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ
2	เพื่อให้ได้รับการยอมรับท่านจึงพยายามทำงานให้ดีที่สุด
3	ท่านเชื่อว่าการทำงานประสบผลสำเร็จจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ
4	ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวเอง
5	ท่านมีความคาดหวังว่าผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้คุณได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น
	5. ความเจริญก้าวหน้า					
1	ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานจะส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2	ท่านอยากได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3	ท่านมีความกระตือรือร้นขวนขวายแสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า
4	ท่านให้ความสนใจศึกษาเรียนรู้ในงานต่าง ๆ โดยมุ่งหวังที่จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้หากได้รับเลื่อนตำแหน่ง
5	มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าเสมอ
	ปัจจัยค้ำจุน
	1. นโยบายและการบริหารงาน					
1	ท่านเห็นด้วยกับการใช้มาตรการลงโทษตามระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน
2	ท่านคิดว่านโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน
3	การใช้วิธีบังคับข่มขู่ หรือลงโทษหากทะเลาะต่อหน้าที่เป็นวิธีการกระตุ้นการทำงานที่ได้ผลกับท่าน
4	ท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหากงานไม่ประสบผลสำเร็จเป็นวิธีการที่เหมาะสม
5	ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน
	2. การสอนงาน ควบคุม ดูแล					
1	การอบรมให้ความรู้ การนิเทศการกำกับติดตามจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2	ท่านให้ความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ที่จะช่วยทำให้เกิดความรู้ในงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3	การสอนงานการกำกับดูแลงานที่ได้รับมอบหมายไปแล้วมีความสำคัญต่อท่าน
4	การจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน
5	ท่านให้ความสนใจที่จะนำผลการนิเทศ มาปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ
	3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
1	ท่านให้ความสนใจงานที่ทำเป็นทีมมากกว่างานที่ทำคนเดียว
2	สัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวส่งเสริมสนับสนุนช่วยในการทำงาน
3	เพื่อไม่ให้เกิดการกระทบต่องาน ท่านจะหลีกเลี่ยงข้อโต้แย้งที่ทำให้คนอื่นไม่สบายใจ
4	ท่านให้การเอาใจใส่ดูแลในงานที่ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี
5	ท่านคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
	4. เงินเดือน สิ่งตอบแทน
1	เงินหรือสิ่งของที่ใช้เป็นรางวัลในการตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้การทำงานของท่าน
2	ท่านต้องการได้รับคำชื่นชมยกย่องหรือเกียรติบัตรเป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงาน
3	การได้รับพิจารณาความชอบอย่างเป็นทางการ จะทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4	การได้รับเงินเดือนตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยให้ท่านอยากจะทำงาน
5	การทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเป็นความปรารถนาของท่าน
5. สภาพการทำงาน						
1	ภายใต้สภาพแวดล้อมเช่น แสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน
2	ในที่ทำงานที่มีความเป็นระเบียบ สะอาดสวยงามปลอดภัย ช่วยกระตุ้นความต้องการในการทำงานของท่าน
3	สวัสดิการ ผลประโยชน์เกื้อกูล และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน
4	การดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
5	บรรยากาศที่ดีในขณะทำงานช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เครื่องมือวิจัย เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ความสอดคล้อง		
		1	2	3	N	ΣR	IOC
1	อำนาจบังคับ ใช้มาตรการลงโทษตามระเบียบกฎหมายแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการควบคุมการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
2	กำหนดเป้าหมายความสำเร็จไว้ควบคุมการ ทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
3	กำกับติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอเพื่อควบคุมการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
4	กำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนที่งาน ต้องสำเร็จเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	3	1
5	ใช้วิธีการบังคับ ช่มชู้ให้เกิดความเกรงกลัว เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	3	1
6	โยกย้ายสับเปลี่ยนภาระงานหากงานไม่ประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	3	1
1	อำนาจให้รางวัล ให้ความชอบเป็นรางวัลแทนการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	3	1
2	ให้เงินหรือสิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนการ ปฏิบัติงานที่สนองต่อความต้องการของแต่ละ บุคคลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	3	1
3	ให้ความช่วยเหลือตามคำร้องขอ ตามสมควร เพื่อเป็นการให้กำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
4	ยกย่อง ชมเชย หรือมอบเกียรติบัตรแสดงคุณ งามความดีเพื่อกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ	+1	+1	+1	3	3	1

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ความสอดคล้อง		
		1	2	3	N	ΣR	IOC
5	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ให้เขารู้สึกว่าเป็นคนสำคัญและถูกไว้วางใจ	+1	+1	+1	3	3	1
6	ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการอบรมประชุมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	3	1
1	อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการมอบหมายงานอย่างชัดเจน คลายสงสัย	+1	+1	+1	3	3	1
2	มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามบุคลิกลักษณะความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	3	1
3	ใช้อำนาจ สิทธิการบังคับตามกรอบกฎหมายโดยไม่ล่วงล้ำเกินขอบเขต	+1	+1	+1	3	3	1
4	มอบหมายงานที่ท้าทายให้ปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
5	กระจายอำนาจตามสายการบังคับบัญชาเพื่อช่วยดูแลให้ครอบคลุม ทัวถึง เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	3	1
6	มอบหมายงานโดยคำนึงถึงระยะเวลา ปริมาณงาน ตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	3	1
1	อำนาจความเชี่ยวชาญ ความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	3	1
2	กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตัวได้เหมาะสมในฐานะผู้บริหาร ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา	+1	+1	+1	3	3	1

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ความสอดคล้อง		
		1	2	3	N	ΣR	IOC
3	มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ ความชำนาญในการบริหาร ช่วยให้การดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาเกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	3	1
4	มีไหวพริบสัญชาตญาณช่วยในการแก้ไขสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	3	1
5	ละเอียดสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น	+1	+1	+1	3	3	1
6	ใช้สติ ควบคุมสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ตระหนก หวั่นไหวไปตามกระแส	+1	+1	+1	3	3	1
1	อำนาจอ้างอิง กล่าวอ้างบุคคลที่ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับนับถือ มาสนับสนุนให้เกิดความน่าเชื่อถือยอมรับตามไปด้วย	+1	+1	+1	3	3	1
2	ยึดระเบียบ ประเพณี ค่านิยม เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	3	1
3	ใช้ผลงานความสำเร็จที่เคยมีในอดีตมาเป็นแรงกระตุ้นการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย	+1	+1	+1	3	3	1
4	ใช้คุณความดี ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นมิตรที่มีต่อกันในการสั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเกรงใจ	+1	+1	+1	3	3	1
5	อ้างถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือประเทศชาติในการสร้างจิตสำนึกในการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
6	อ้างถึงผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้หากงานไม่สำเร็จตามกำหนดเพื่อให้ความรอบคอบและระมัดระวังในการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ความสอดคล้อง		
		1	2	3	N	ΣR	IOC
	ปัจจัยจูงใจ						
1	ความสำเร็จของงาน ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ ล่วงหน้า	+1	+1	+1	3	3	1
2	ท่านใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อ กระตุ้นการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
3	ท่านคิดเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการ ทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
4	ท่านมีความคาดหวังว่าความสำเร็จในงานจะทำให้ ให้ท่านเกิดความภูมิใจ	+1	+1	+1	3	3	1
5	ท่านมีความคาดหวังว่าความสำเร็จของงานจะทำให้ ให้คนอื่นเห็นคุณค่าในตัวท่าน	+1	+1	+1	3	3	1
	ความรับผิดชอบ						
1	ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	3	1
2	ท่านใช้เวลา พุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน อย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก	+1	+1	+1	3	3	1
3	เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านพยายาม แก้ปัญหา โดยไม่ละทิ้งงาน	+1	+1	+1	3	3	1
4	ท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่อง จนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	3	1
5	ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนดโดยไม่อาศัยการควบคุม กำกับติดตาม	+1	+1	+1	3	3	1

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ความสอดคล้อง		
		1	2	3	N	ΣR	IOC
1	ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	3	1
2	ท่านเกิดความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงานอยู่เสมอๆ	+1	+1	+1	3	3	1
3	ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
4	ท่านเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ ในการทำงาน โดยไม่รู้สึกรังเกียจความเหน็ดเหนื่อย	+1	+1	+1	3	3	1
5	ท่านเกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	3	3	1
1	การยอมรับนับถือ ท่านการได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ	+1	+1	+1	3	3	1
2	เพื่อให้ได้รับการยอมรับท่านจึงพยายามทำงานให้ดีที่สุด	+1	+1	+1	3	3	1
3	ท่านเชื่อว่าการทำงานประสบผลสำเร็จจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ	+1	+1	+1	3	3	1
4	ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวเอง	+1	+1	+1	3	3	1
5	ท่านมีความคาดหวังว่าผลสำเร็จจากการทำงาน จะช่วยให้ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น	+1	+1	+1	3	3	1

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ความสอดคล้อง		
		1	2	3	N	ΣR	IOC
1	ความเจริญก้าวหน้า ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานจะส่งเสริมให้ ท่านได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น	+1	+1	+1	3	3	1
2	ท่านอยากได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะประสบการณ์ที่จะช่วยให้ เจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	3	3	1
3	ท่านมีความกระตือรือร้นขวนขวายแสวงหา ความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า	+1	+1	+1	3	3	1
4	ท่านให้ความสนใจศึกษาเรียนรู้ในงานต่าง ๆ โดย มุ่งหวังที่จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้หากได้รับเลื่อน ตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	3	1
5	มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งหวัง ความก้าวหน้าเสมอ	+1	+1	+1	3	3	1
	ปัจจัยค้ำจุน						
1	นโยบายและการบริหารงาน ท่านเห็นด้วยกับการใช้มาตรการลงโทษตาม ระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
2	ท่านคิดว่านโยบายการกำกับติดตาม ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่อการ ดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	3	1
3	การใช้วิธีบังคับข่มขู่ หรือลงโทษหากละเลยต่อ หน้าที่เป็นวิธีการกระตุ้นการทำงานที่ใช้ได้ผลกับ ท่าน	+1	+1	+1	3	3	1
4	ท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหาก งานไม่ประสบผลสำเร็จเป็นวิธีการที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	3	1

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ความสอดคล้อง		
		1	2	3	N	ΣR	IOC
5	ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
1	การสอนงาน ควบคุม ดูแล การอบรมให้ความรู้ การนิเทศการกำกับติดตาม จะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	3	1
2	ท่านให้ความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ในงาน	+1	+1	+1	3	3	1
3	การสอนงานการกำกับดูแลงานที่ได้รับมอบหมายไปแล้วมีความสำคัญต่อท่าน	+1	+1	+1	3	3	1
4	การจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้นการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	3	1
5	ท่านให้ความสนใจที่จะนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	3	1
1	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ท่านให้ความสนใจงานที่ทำเป็นทีมมากกว่างานที่ทำคนเดียว	+1	+1	+1	3	3	1
2	สัมพันธ์ภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวส่งเสริมสนับสนุนช่วยในการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
3	เพื่อไม่ยอมให้เกิดการกระทบต่องาน ท่านจะหลีกเลี่ยงข้อโต้แย้งที่ทำให้คนอื่นไม่สบายใจ	+1	+1	+1	3	3	1
4	ท่านให้การเอาใจใส่ดูแลในงานที่ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี	+1	+1	+1	3	3	1
5	ท่านคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความร่วมมือทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	3	1

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ความสอดคล้อง		
		1	2	3	N	ΣR	IOC
1	เงินเดือน สิ่งตอบแทน เงินหรือสิ่งของที่ใช้เป็นรางวัลในการตอบแทน การทำงาน ช่วยกระตุ้นให้การทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	3	1
2	ท่านต้องการได้รับคำชื่นชมยกย่องหรือเกียรติ บัตรเป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
3	การได้รับพิจารณาความชอบอย่างเป็นทางการ จะทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท	+1	+1	+1	3	3	1
4	การได้รับเงินเดือนตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็น ปัจจัยให้ท่านอยากจะทำงาน	+1	+1	+1	3	3	1
5	การทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเป็นความ ปรารถนาของท่าน	+1	+1	+1	3	3	1
1	สภาพการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมเช่น แสง เสียง อุณหภูมิที่ เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	3	1
2	ในที่ทำงานที่มีความเป็นระเบียบ สะอาดสวยงาม ปลอดภัย ช่วยกระตุ้นความต้องการในการทำงาน ของท่าน	+1	+1	+1	3	3	1
3	สวัสดิการ ผลประโยชน์เกื้อกูล และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการ ทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	3	1
4	การดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยให้ การทำงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	3	1
5	บรรยากาศที่ดีในขณะที่ทำงานช่วยกระตุ้นการ ทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	3	1

ภาคผนวก ค
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๐๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก (คุณปราโมทย์ คำเพชรดี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

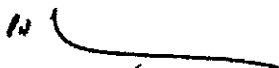
ด้วย นางสาวดาริกา สลัดกลาง รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๑๐๑๕๐๓๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีอาเซียน เจมส์บริหารธุรกิจ (JBAC) จังหวัดหนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษียงศักดิ์ ไพรรณม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๐๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นางสาวตาริกา สลักกลาง รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๑๐๑๕๐๓๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีอาเซียน เจมส์บริหารธุรกิจ (JBAC) จังหวัดหนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ การวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จากครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๕๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๐๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก (คุณวัฒนา จันทร์โคตร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นางสาวคาริกา สลักกลาง รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๑๐๑๕๐๓๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีอาเซียน เจมส์บริหารธุรกิจ (JBAC) จังหวัดหนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๐๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน คุณนรมน ไกรสกุล (ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต๒๑)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นางสาวดาริกา สัตตกลาง รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๑๐๑๕๐๓๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีอาเซียน เจมส์บริหารธุรกิจ (JBAC) จังหวัดหนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- | | | |
|-------|-------------------------------------|------------------------------------|
| เพื่อ | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย |
| | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ ไพรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘