

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

- แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
- แบบสอบถามที่ใช้กับข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสตรีในโรงเรียนดีเด่น  
เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประกอบการวิจัย เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

ผู้วิจัย นางอังสนา เข้มไคร  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง  
รองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ้มไชน้ำ

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน .....

ทำการสัมภาษณ์วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. 2558

### คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผู้วิจัยระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะเรียนให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าประมาณ 3 วัน และขออนุญาตวันและเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 45 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทป
4. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบ
5. ผู้วิจัยจะสรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสตรีในโรงเรียนดีเด่น**  
**เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**  
 (เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมในกรอบความคิดการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร)

.....

1. ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีมีอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และพิจารณาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณ

**ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของ  
ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาบริบทจริง**

ในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัย  
ทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และการศึกษาโรงเรียน  
ดีเด่น 3 โรงเรียน จำแนกเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า  
ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 1)  
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ 3) ปัจจัย  
พลังอำนาจ และ 4) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้าน  
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านการเป็นองค์การแห่งการ  
เรียนรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ปัจจัยภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์  
บุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัจจัยบุคลิกภาพด้าน  
ความมั่นคงทางอารมณ์ ประกอบด้วย การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ความสามารถในการ  
ปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ การให้ความรักและความช่วยเหลือ ปัจจัยพลังอำนาจ  
ประกอบด้วย ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านพลังอำนาจ  
บังคับ ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล และ ด้านพลังอำนาจอ้างอิง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
ประกอบด้วย ด้านความอดทน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความทะเยอทะยานสูง ด้านการ  
วางแผน

**สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของ  
ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการสังเคราะห์ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้อง และผลจากการศึกษาบริบทจริงมาพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ  
ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลที่ได้มีดังนี้ ปัจจัยทางการ  
บริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลง 2) บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ 3) พลังอำนาจ 4) แรงจูงใจใฝ่  
สัมฤทธิ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร คุณลักษณะของผู้เรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรคือ การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ การให้ความรักและความช่วยเหลือและพลังอำนาจ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรคือ พลังอำนาจ ตามกฎหมาย พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ความอดทน ความกล้าเสี่ยง ความทะเยอทะยานสูง การวางแผน รายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 26 สรุปผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของ ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่น

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
1. ปัจจัยทางการบริหารของ ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2 บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ 1.3 พลังอำนาจ 1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2 บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ 1.3 พลังอำนาจ 1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2 บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ 1.3 พลังอำนาจ 1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์



## ตาราง 26 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย</p> <p>2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</p> <p>2.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร</p> <p>2.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>2.4 การพัฒนาบุคลากร</p> <p>2.5 คุณลักษณะของผู้เรียน</p>	<p>พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย</p> <p>2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พิจารณาได้จาก ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>2.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร พิจารณาได้จาก ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำขึ้น เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น</p> <p>2.3 การเป็นองค์กรองค์การแห่งการเรียนรู้ พิจารณาได้จากเป็นองค์กรที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร องค์กรที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.4 มีการพัฒนาบุคลากร พิจารณาได้จาก บุคลากรผู้มีความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2.5 คุณลักษณะของผู้เรียน พิจารณาได้จากผู้เรียนปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน รับผิดชอบ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ประหยัด ปฏิบัติตนตามประเพณีวัฒนธรรมไทย</p>	<p>2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย</p> <p>1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</p> <p>2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร</p> <p>3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>4. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>5. คุณลักษณะของผู้เรียน</p>

## ตาราง 26 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย</p> <p>3.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา</p> <p>3.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล</p> <p>3.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</p> <p>3.4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</p>	<p>พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย</p> <p>3.1 การกระตุ้นทางปัญญา พิจารณาได้จาก พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้</p> <p>3.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคลพิจารณาได้จาก พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระตุ้นให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา สร้างความภาคภูมิใจและให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ</p> <p>3.3 การสร้างแรงบันดาลใจ พิจารณาได้จาก พฤติกรรมผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ มีการแชร์วิสัยทัศน์ มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างเจตคติที่ดี กระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานเป็นทีม</p> <p>3.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พิจารณาได้จากพฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการครองตน ครองคน ครองงาน ทำให้เกิดการยอมรับ เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา</p>	<p>3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย</p> <p>1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา</p> <p>2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล</p> <p>3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</p> <p>4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</p>

## ตาราง 26 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>4.ปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ประกอบด้วย</p> <p>4.1 การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว</p> <p>4.2 ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์</p> <p>4.3 การให้ความรักและความช่วยเหลือ</p>	<p>พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ประกอบด้วย</p> <p>4.1 การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว พิจารณาได้จาก การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อกันแสดงถึงความผูกพันรักใคร่ปรองดองกัน</p> <p>4.2 ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ พิจารณาได้จากความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม การร่วมงานกับผู้อื่นได้หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น เสียสละเพื่อความก้าวหน้าของสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>4.3 การให้ความรักและความช่วยเหลือ พิจารณาได้จาก การให้ความรักความอบอุ่นต่อคนในครอบครัว การดูแลให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้อง การตอบสนองความต้องการต่อผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม การควบคุมอารมณ์และปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ การแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม</p>	<p>4.ปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ประกอบด้วย</p> <p>4.1 การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว</p> <p>4.2 ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์</p> <p>4.3 การให้ความรักและความช่วยเหลือ</p>

## ตาราง 26(ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>5.ปัจจัยด้านพลังอำนาจประกอบด้วย</p> <p>5.1 พลังอำนาจตามกฎหมาย</p> <p>5.2 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ</p> <p>5.3 พลังอำนาจบังคับ</p> <p>5.4 พลังอำนาจการให้รางวัล</p> <p>5.5 พลังอำนาจอ้างอิง</p>	<p>พบว่าปัจจัยด้านพลังอำนาจประกอบด้วย</p> <p>5.1 พลังอำนาจตามกฎหมาย พิจารณาได้จาก ตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งมีความชอบธรรมและมีบทบาทหน้าที่ ที่จะตองบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นทางการ จะระบุทั้งอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน</p> <p>5.2 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พิจารณาได้จาก ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป อำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตาม เพราะเชื่อว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน</p> <p>5.3 พลังอำนาจบังคับ พิจารณาได้จาก ผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยอำนาจที่มีอยู่ ความเข้มของอำนาจ การบังคับจะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษได้</p>	<p>5.ปัจจัยด้านพลังอำนาจประกอบด้วย</p> <p>5.1 พลังอำนาจตามกฎหมาย</p> <p>5.2 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ</p> <p>5.3 พลังอำนาจบังคับ</p> <p>5.4 พลังอำนาจการให้รางวัล</p> <p>5.5 พลังอำนาจอ้างอิง</p>

## ตาราง 26 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
	<p>5.4 พลังอำนาจการให้รางวัล พิจารณาได้จาก ผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทน บุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัลตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น</p> <p>5.5 พลังอำนาจการอ้างอิง พิจารณาได้จากผู้บริหารมีพลังอำนาจอ้างอิง เป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำที่มีอำนาจอ้างอิงสูงโดยทั่วไปแล้วจะได้รับการนิยมชมชอบ และนับถือ ศรัทธาจากบุคคลอื่น ๆ เพราะบุคลิกภาพของผู้นำนั้นจะนำไปสู่การยอมรับตาม</p>	

## ตาราง 26(ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>6.ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย</p> <p>6.1 ความอดทน</p> <p>6.2 ความกล้าเสี่ยง</p> <p>6.3 ความทะเยอทะยานสูง</p> <p>6.4 การวางแผน</p>	<p>พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย</p> <p>6.1 ความอดทน พิจารณาได้จาก ผู้บริหารสตรีมีความเข้มแข็งของจิตใจ ในการที่จะละทิ้งความชั่ว การกระทำ ความดี จะต้องมีความอดทนทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพื่อนำตนเองให้ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย</p> <p>6.2 ความกล้าเสี่ยง พิจารณาได้จาก เป็นผู้บริหารที่มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลว อย่างเด็ดเดี่ยว</p> <p>6.3 ความทะเยอทะยานสูง พิจารณาได้จาก ผู้บริหารสตรีจะตั้งความคาดหวังไวสูง มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ต้องการให้ได้เพื่อให้ฐานะหรือความเป็นอยู่ของตนสูงขึ้นดีเด่นเหนือคนอื่น</p> <p>6.4 การวางแผน พิจารณาได้จาก ผู้บริหารสตรีมีการจัดแบ่งขั้นตอน จัดลำดับขั้นของงาน การกำหนดทางเลือกหรือแนวทางตัดสินใจไวล่วงหน้า เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>6.ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย</p> <p>1. ความอดทน</p> <p>2. ความกล้าเสี่ยง</p> <p>3. ความทะเยอทะยานสูง</p> <p>4. การวางแผน</p>

ตาราง 27 ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ประสิทธิผล ของ โรงเรียน ด้าน ผลสัมฤทธิ์ ทางการ เรียน	1. ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระตลอดจน มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1
	2. ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1
	3. ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1
	4. ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
	5. ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
ประสิทธิผล ของ โรงเรียน ความพึง พอใจใน งานของ บุคลากร	6. บุคลากรมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	7. บุคลากรมีเจตคติ และความรู้สึกลงใจในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	8. บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตาราง 27 (ต่อ)

	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
	9.บุคลากรมีความมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	10.บุคลากรได้รับสวัสดิการและรายได้ที่เหมาะสมจากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
ประสิทธิผล ของ โรงเรียน ด้านการ เป็น องค์การ แห่งการ เรียนรู้	11.โรงเรียนส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	12.โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	13.โรงเรียนมีบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	14.โรงเรียนมีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้นำสิ่งที่องค์การสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	15.โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
ประสิทธิผล ของ โรงเรียน ด้านการ พัฒนา บุคลากร	16.โรงเรียนส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบรมสัมมนาทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	17.โรงเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนมาให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	18.โรงเรียนจัดให้ครูไปศึกษาดูงานในองค์กรต่างๆเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1



ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
	19.โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม ให้โอกาสครูในการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	20.โรงเรียนมีการจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
ประสิทธิผล ของ โรงเรียน คุณลักษณะ ของผู้เรียน	21.ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
	22. ผู้เรียนมีระเบียบวินัยและมีความประพฤติเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1
	23.ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย	+1	+1	+1	+1	+1	1
	24.ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและเหมาะสมกับวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
	25.ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1
ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ด้านการ กระตุ้นทาง ปัญญา	26.ผู้บริหารสตรีกระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1
	27.ผู้บริหารสตรีสนับสนุนผู้ตามให้พยายามแสวงหาวิธีการใหม่ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	28.ผู้บริหารสตรีสนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1
	29.ผู้บริหารสตรีส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง	+1	+1	+1	+1	+1	1
	30.ผู้บริหารสตรีส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความรู้และเกิดโอกาสในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1

## ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ด้านการ ดำเนินงาน ความ เป็น เอกัตถ บุคคล	31.ผู้บริหารสตรีมีการสร้างสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1
	32.ผู้บริหารสตรีมีการกระตุ้นแนะนำ เอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	33.ผู้บริหารสตรีมีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1
	34.ผู้บริหารสตรีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	35.ผู้บริหารสตรีหาทางตอบสนองความต้องการของครูแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1
ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ด้านการ สร้าง แรงบันดาลใจ	36.ผู้บริหารสตรี มีการติดต่อสื่อสารการคลายเครียดจนแรงบันดาลใจในการแสวงหาวิถีทัศน์ในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	37.ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	38.ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีมให้มีชีวิตชีวา	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ด้านการ สร้างแรง บันดาลใจ	39.ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้บุคลากร เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อ องค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	40.ผู้บริหารสตรีสร้างความมั่นใจ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1
ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ด้านการมี อิทธิพลเชิง อุดมการณ์	41.ผู้บริหารสตรีแสดงออกถึงการ เป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ ติดตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1
	42.ผู้บริหารสตรีมีมาตรฐานความ ประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง	+1	+1	+1	+1	+1	1
	43.ผู้บริหารสตรีให้วิสัยทัศน์และ ภารกิจกับผู้ติดตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1
	44.ผู้บริหารสตรีทำให้บุคลากรเกิด การยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	45.ผู้บริหารสตรีเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ผู้ติดตามเกิดความ ศรัทธา ไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
บุคลิกภาพ ด้านความ มั่นคงทาง อารมณ์	46.ผู้บริหารสตรีแสดงความมีน้ำใจ ในครอบครัวปฏิบัติต่อกันด้วยความ จริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
บุคลิกภาพ ด้านความ มั่นคงทาง อารมณ์ ด้านกาวมี สัมพันธภาพที่ ดีในครอบครัว	47.ผู้บริหารสตรีแสดงถึงความผูกพันรักใคร่ปรองดองกันครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1
	48.ผู้บริหารสตรีมีความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างกันในครอบครัวมีความเชื่อถือไว้วางใจกันในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1
	49.ผู้บริหารสตรีคอยเป็นกำลังใจคนในครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1
	50.ผู้บริหารสตรีให้คำแนะนำและสามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1
บุคลิกภาพ ด้านความ มั่นคงทาง อารมณ์ ด้าน ความสามารถ ในการปรับตัว และสร้าง มนุษยสัมพันธ์	51.ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
	52.ผู้บริหารสตรีทำงานหรือร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1
	53.ผู้บริหารสตรีจะพยายามหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	1
	54.ผู้บริหารสตรีสนใจในกิจกรรมของสังคมและเป็นผู้บำเพ็ญประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1
	55.ผู้บริหารสตรีมีความเห็นอกเห็นใจมีน้ำใจต่อคนอื่น มีความจริงใจเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
บุคลิกภาพ ด้านความ มั่นคงทาง อารมณ์ ด้านการให้ ความรักและ ความ ช่วยเหลือ	56.ผู้บริหารสตรีให้ความรักความ อบอุ่นและตอบสนองความต้องการ ทั้งทางร่างกายและทางใจต่อคนใน ครอบครัวเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
	57.ผู้บริหารสตรีดูแลให้ความ คุ้มครองและช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1
	58.ผู้บริหารสตรีสามารถควบคุม อารมณ์ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
	59.ผู้บริหารสตรีสามารถปรับตัว และปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	60.ผู้บริหารสตรีมีการแสดงออก ทางพฤติกรรมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1
พลังอำนาจ ด้านพลัง อำนาจตาม กฎหมาย	61.ผู้บริหารสตรีชี้แจงขอบข่ายงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	62.ผู้บริหารสตรีสั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	63.ผู้บริหารสตรีสั่งงานและ มอบหมายงานตามความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1
	64.ผู้บริหารสตรีมอบหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนใน กรณีที่ผู้บริหารติดภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	65.ผู้บริหารสตรีทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าผู้บริหาร มีสิทธิในการสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
พลังอำนาจ ด้านพลัง อำนาจ ความ เชี่ยวชาญ	66.ผู้บริหารสตรีแสดง ความสามารถทางวิชาการจนเป็นที่ ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและ หน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
	67.ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
	68.ผู้บริหารสตรีมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	69.ผู้บริหารสตรีมีความรู้ความ เชี่ยวชาญด้านเทคนิคบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1
	70.ผู้บริหารสตรีมีความรู้ความ เชี่ยวชาญสามารถชักจูงพฤติกรรม ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1
พลังอำนาจ ด้านพลัง อำนาจ บังคับ	71.ผู้บริหารสตรีมักจะตำหนิเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และงานที่มอบหมาย	+1	+1	+1	0	+1	0.8
	72.ผู้บริหารสตรีจะวางระเบียบและ บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ	+1	+1	0	+1	+1	0.8
	73.ผู้บริหารสตรีควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1
	74.เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติดี ทางวินัย ผู้บริหารสตรีจะดำเนินการ บังคับลงโทษตามระเบียบราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	75.ผู้บริหารสตรีมักจะใช้อำนาจ บังคับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เสมอภาค	+1	+1	0	+1	+1	0.8

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
พลังอำนาจ ด้านพลัง อำนาจการ ให้รางวัล	76.ผู้บริหารสตรีกล่าวยกย่องชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีเด่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
	77.ผู้บริหารสตรีจะให้สิ่งของเป็น รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	78.ผู้บริหารสตรีพิจารณาความดี ความชอบเป็นพิเศษสำหรับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
	79.ผู้บริหารสตรีให้ความช่วยเหลือ เรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ได้รับความเดือดร้อน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	80.ผู้บริหารสตรีให้กำลังใจและ สนใจช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
พลังอำนาจ ด้านพลัง อำนาจ อ้างอิง	81.ผู้บริหารสตรีประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีเพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1
	82.ผู้บริหารสตรีมีความสามารถที่ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ชื่นชม และยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	83.ผู้บริหารสตรีสามารถพูดโน้มน้าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	84.ผู้บริหารสตรีทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจความ สุภาพ อ่อนหวาน	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
	85.ผู้บริหารสตรีมีพฤติกรรมที่ดั่งาม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความ อดทน	86.ผู้บริหารสตรีมีความเข้มแข็งของ จิตใจไม่อ่อนไหวต่อคำชมหรือคำ นิินทา	+1	+1	+1	+1	+1	1
	87.ผู้บริหารสตรีจะยื่นหยัดต่อสู้กับ การกระทบกระทั่งของเหตุการณ์ที่ ไม่คาดคิดมาก่อน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	88.ผู้บริหารสตรีสามารถอดทน ต่อความลำบาก ในการทำงาน ที่ ยากและจะทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	89.ผู้บริหารสตรีมีความอดทน ต่อความทุกข์เวทนา ทางกาย ความ เจ็บปวด ความเหนื่อย	+1	+1	+1	+1	+1	1
	90.ผู้บริหารสตรีอดทนต่อการย่ำ ให้เจ็บใจและความอดทนต่อ กิเลส ความโกรธและความโลภได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความ กล้าเสี่ยง	91.ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าคิดทำให้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนา โรงเรียนให้เจริญ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	92.ผู้บริหารสตรีกล้าทำงานที่ยากให้ ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	93.ผู้บริหารสตรีกล้าตัดสินใจ ใน การปฏิบัติงานและกล้ารับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1



ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความ กล้าเสี่ยง	94.ผู้บริหารสตรีกล้าเผชิญกับ ความสำเร็จหรือความล้มเหลว อย่างเด็ดเดี่ยว	+1	+1	+1	+1	+1	1
	95.ผู้บริหารสตรีมุ่งที่จะกระทำ กิจการใด ๆ ให้สำเร็จ มากกว่า ทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว	+1	+1	+1	+1	+1	1
แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความ ทะเยอทะยาน สูง	96.ผู้บริหารสตรีจะกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาการใดๆ ที่ต้องการ จะให้ตนไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	0	+1	0.8
	97.ผู้บริหารสตรีมีการตั้งความหวัง มีความกระตือ รือร้น ความพอใจที่จะประสบ ความสำเร็จสูง	+1	+1	+1	+1	+1	1
	98.ผู้บริหารสตรี มุ่งมั่นที่จะทำสิ่ง ที่ต้องการให้ได้เพื่อให้ฐานะหรือ ความпенอยู่ของตนสูงขึ้น ดีเด่นเหนือคนอื่นๆ	+1	+1	+1	0	+1	0.8
	99.ผู้บริหารสตรีจะเลือกทำ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน หรือฝึกความชำนาญและต้องการมี ชัยชนะเมื่อมีการแข่งขัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
	100.ผู้บริหารสตรีจะแสดงออกของ ลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความ ต้องการ ที่จะให้ตนเองประสบ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	0	+1	0.8

## ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการ วางแผน	101.ผู้บริหารสตรีจะมีการจัดเตรียม เพื่อที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไว้วง หน้าเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	102.ผู้บริหารสตรีจะมีการจัดแบ่ง ขั้นตอน จัดลำดับขั้นของงานไว้อย่าง ชัดเจนเพื่อจะได้อธิบายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	103.ผู้บริหารสตรีมักจะมีการ กำหนดทางเลือกหรือแนวทาง ตัดสินใจไว้วงหน้า เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1
	104.ผู้บริหารสตรีจะมีการวาง แผนการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1
	105.ผู้บริหารสตรี มีกระบวนการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถ ปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุผลตามที่ ต้องการภายในเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1

### แบบสอบถามถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง

ประกอบการวิจัย เรื่อง“รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรี  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ”

ผู้วิจัย นางอังสนา เข้มไคร

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่อยู่ บ้านเลขที่ 66 หมู่ 10 บ้านพาน ตำบลขมมีน อำเภอเมือง

จังหวัดสกลนคร 47220

เบอร์โทรศัพท์ 0857422744

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

รองศาสตราจารย์ ดร.ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ

## ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. สถานภาพ

- ผู้บริหาร
- ครูหัวหน้าวิชาการ
- ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ

### 2. เพศ

- ชาย
- หญิง

### 3. อายุ

- น้อยกว่า 30 ปี
- ระหว่าง 30-50 ปี
- มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

### 4. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

### 5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1-5 ปี
- 6-10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
1	ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตลอดจน มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
2	ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
3	ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด					
4	ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้					
5	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้					
ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร						
6	บุคลากรมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
7	บุคลากรมีเจตคติ และความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำ					
8	บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
9	บุคลากรมีความมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ					
10	บุคลากรได้รับสวัสดิการและรายได้ที่เหมาะสมจากการทำงาน					

ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้						
11	โรงเรียนมีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำสิ่งที่องค์การสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน					
12	โรงเรียนมีบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ					
13	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
14	โรงเรียนส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
15	โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน					
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
16	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบรม สัมมนาทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน					
17	โรงเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนมาให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน					
18	โรงเรียนจัดให้ครูไปศึกษาดูงานในองค์กรต่างๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง					
19	โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม ให้โอกาสครูในการศึกษาต่อ					
20	โรงเรียนมีการจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน						
21	ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัย					
22	ผู้เรียนมีระเบียบวินัยและมีความประพฤติเรียบร้อย					
23	ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย					
24	ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย					
25	ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่					

### ตอนที่ 3 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
26	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
27	ผู้บริหารสตรีสนับสนุนผู้ตามให้พยายามแสวงหาวิธีการใหม่ในการพัฒนางาน					
28	ผู้บริหารสตรีสนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม					
29	ผู้บริหารสตรีส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง					
30	ผู้บริหารสตรีส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความรู้และเกิดโอกาสในการเรียนรู้					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล						
31	ผู้บริหารสตรีมีการสร้างสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา					
32	ผู้บริหารสตรีมีการกระตุ้น แนะนำ เอาใจใส่ในการทำงานของผู้บังคับบัญชาทุกคน					
33	ผู้บริหารสตรีมีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนแก่ผู้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล					
34	ผู้บริหารสตรีทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ					
35	ผู้บริหารสตรีหาทางตอบสนองความต้องการของครูแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
36	ผู้บริหารสตรี มีการติดต่อสื่อสาร การคล้อยตามลดจนแรงบันดาลใจในการשרวิสัยทัศน์ในองค์กร					
37	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
38	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีมให้มีชีวิตชีวา					
39	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ					
40	ผู้บริหารสตรีสร้างความมั่นใจให้กับผู้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
41	ผู้บริหารสตรีแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม					
42	ผู้บริหารสตรีมีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง					
43	ผู้บริหารสตรีให้วิสัยทัศน์และภารกิจกับผู้ตาม					
44	ผู้บริหารสตรีทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ					
45	ผู้บริหารสตรีเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ					

#### ตอนที่ 4 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว						
46	ผู้บริหารสตรีแสดงความมีน้ำใจในครอบครัวปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ					
47	ผู้บริหารสตรีแสดงถึงความผูกพันรักใคร่ปรองดองกันครอบครัว					
48	ผู้บริหารสตรีมีความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างกันในครอบครัวมีความเชื่อถือไว้วางใจกันในครอบครัว					
49	ผู้บริหารสตรีคอยเป็นกำลังใจ คนในครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา					
50	ผู้บริหารสตรีให้คำแนะนำและสามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว					
ด้านความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์						
51	ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
52	ผู้บริหารสตรีทำงานหรือร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
53	ผู้บริหารสตรีจะพยายามหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น					
54	ผู้บริหารสตรีสนใจในกิจกรรมของสังคมและเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย					
55	ผู้บริหารสตรีมีความเห็นอกเห็นใจมีน้ำใจต่อคนอื่น มีความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
ด้านการให้ความรักและความช่วยเหลือ						
56	ผู้บริหารสตรีให้ความรักความอบอุ่นและตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและทางใจต่อคนในครอบครัวเป็นอย่างดี					
57	ผู้บริหารสตรีดูแลให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้อง					
58	ผู้บริหารสตรีสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี					
59	ผู้บริหารสตรีสามารถปรับตัวและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ					
60	ผู้บริหารสตรีมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม					



### ตอนที่ 5 องค์ประกอบด้านพลังอำนาจ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่

ตรงกับพลังอำนาจ

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย						
61	ผู้บริหารสตรีชี้แจงขอข่าทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ					
62	ผู้บริหารสตรีสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของราชการ					
63	ผู้บริหารสตรีสั่งงานและมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
64	ผู้บริหารสตรีมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีที่ผู้บริหารติดภารกิจ					
65	ผู้บริหารสตรีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าผู้บริหารมีสิทธิในการสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม					
ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ						
66	ผู้บริหารสตรีแสดงความสามารถทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่น					
67	ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					
68	ผู้บริหารสตรีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ					
69	ผู้บริหารสตรีมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคบริหาร					
70	ผู้บริหารสตรีมีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถชักจูงพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา					
ด้านพลังอำนาจบังคับ						
71	ผู้บริหารสตรีมักจะตำหนิเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และงานที่มอบหมาย					
72	ผู้บริหารสตรีวางระเบียบและบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ					
73	ผู้บริหารสตรีควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
74	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติผิดทางวินัย ผู้บริหารสตรีจะดำเนินการบังคับลงโทษตามระเบียบราชการ					
75	ผู้บริหารสตรีมักจะใช้อำนาจบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค					
ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล						
76	ผู้บริหารสตรียกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีเด่น					
77	ผู้บริหารสตรีจะให้สิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานประสบความสำเร็จ					
78	ผู้บริหารสตรีพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น					
79	ผู้บริหารสตรีให้ความช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน					

80	ผู้บริหารสตรีให้กำลังใจและสนใจช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านพลังอำนาจอ้างอิง						
81	ผู้บริหารสตรีประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม					
82	ผู้บริหารสตรีมีความสามารถที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ชื่นชม และยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
83	ผู้บริหารสตรีสามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
84	ผู้บริหารสตรีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจความสุภาพ อ่อนหวาน					
85	ผู้บริหารสตรีมีพฤติกรรมที่ตรงไป ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ					

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

### ตอนที่ 6 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความอดทน						
86	ผู้บริหารสตรีมีความเข้มแข็งของจิตใจไม่อ่อนไหวต่อคำชมหรือคำนิทา					
87	ผู้บริหารสตรีจะยืนหยัดต่อสู้กับการกระทบกระทั่งของเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน					
88	ผู้บริหารสตรีสามารถอดทนต่อความลำบากในการทำงานที่ยากและจะทำงานให้สำเร็จ					
89	ผู้บริหารสตรีมีความอดทนต่อความทุกข์เข่นทางกาย ความเจ็บปวด ความเหน็ดเหนื่อย					
90	ผู้บริหารสตรีอดทนต่อการช่วยผู้ให้เจ็บใจและความอดทนต่อ กิเลส ความโกรธและความโลภได้					
ด้านความกล้าเสี่ยง						
91	ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าคิดทำให้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เจริญ					
92	ผู้บริหารสตรีกล้าทำงานที่ยากให้ประสบผลสำเร็จ					
93	ผู้บริหารสตรีกล้าตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานและกล้ารับผิดชอบ					
94	ผู้บริหารสตรีกล้าเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลว อย่างเด็ดเดี่ยว					
95	ผู้บริหารสตรีมุ่งที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จ มากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว					
ด้านความทะเยอทะยานสูง						
96	ผู้บริหารสตรีจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใดๆ ที่ต้องการจะให้ ตนไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ					
97	ผู้บริหารสตรีมีการตั้งความหวัง มีความกระตือรือร้น ความฝันใฝ่ที่จะประสบความสำเร็จสูง					
98	ผู้บริหารสตรี มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ต้องการให้ใดเพื่อให้ฐานะหรือความเป็นอยู่ของตนสูงขึ้นดีเด่นเหนือคนอื่น ๆ					

99	ผู้บริหารสตรีจะเลือกทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันหรือฝึกความชำนาญและต้องการมีชัยชนะเมื่อมีการแข่งขัน					
100	ผู้บริหารสตรีจะแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการ ที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จ					
ด้านการวางแผน						
101	ผู้บริหารสตรีจะมีการจัดเตรียมเพื่อที่ทำงานได้ไวลงหน้า					
102	ผู้บริหารสตรีจะมีการจัดแบ่งขั้นตอน จัดลำดับชั้นของงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อจะได้อธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ					
103	ผู้บริหารสตรีมักจะมีการกำหนดทางเลือกไวลงหน้า เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
104	ผู้บริหารสตรีจะมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดให้ ได้ผลคุ้มค่ามากที่สุด					
105	ผู้บริหารสตรี มีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด					