เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

สารนิพนธ์

ของ

นายเกรียงศักดิ์ นุตตะโร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

371.207
ก768ค
ร.3

เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

29 ก.ค. 2546

บทคัดย่อ

ของ

นายเกรียงศักดิ์ นุดตะโร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2546

ท 214895

เกรียงศักดิ์ นุตตะโร. (2546). *เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ปรากฏอยู่ในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และวิทยาเขตในอดีต ที่ทำการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 ในด้านของพฤติกรรมผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

งานวิจัยที่ทำการศึกษา เป็นปริญญานิพนธ์ในระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ที่มีข้อมูลในฐานข้อมูลของหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 75 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสรุปงานวิจัยที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นและดำเนินการสืบค้นและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายๆ และวิเคราะห์เป็นภาพรวมโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ผลการศึกษา พบว่า

1. เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตและระดับดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และวิทยาเขตในอดีต ที่ทำการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำใน 2 มิติ คือ 1) แบบพฤติกรรมของผู้นำ จะมีการศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) แบบคุณลักษณะของผู้นำ จะมีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำด้านสติปัญญาและความสามารถ มากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะด้านสังคม และลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ใช้แนวคิดในยุคของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ มากที่สุด

3. รูปแบบของเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษา จะเป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มากที่สุด รองลงมา คือ แบบเลือกตอบ (Checklists) และแบบมาตรวัดจำแนกความหมาย (Semantic Differential)

4. คุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยวิธีการหาความเที่ยงตรง ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของเครื่องมือโดยเฉลี่ย 0.88

THE INSTRUMENT FOR STUDYING THE LEADER BEHAVIOR OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS

AN ABSTRACT

BY

MR.GREANGSAK NOOTTARO

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2003

Greangsak Noottaro. (2003). *The Instrument for Studying The Leader Behavior of Educational Administrators*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration), Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Prof. Dr.Sermsak Wisalaporn.

The purpose of this master's project was to study the leader behavior instruments from Srinakharinwirot University' thesis during 1987 — 2002 which focus on leader behavior, concept and basic theory, format and components and quality of research instrument.

To study the seventy - five thesis about the master and doctorate degree level are from SWU central library. This master's project used all data and analyze from seventy - five thesis.

The finding follows as ;

1. There were 2 dimensions of leader behavior study :

1) The behavior of leader are task oriented, relation oriented and achievement oriented

2) The trait of leader are intelligence and ability, social characteristics and task - related characteristics.

2. The leader behavior instrument was developed by the concept and basic theory in the Behavioral Approach.

3. The forms of leader behavior instrument for educational administrator were rating scale, checklists and semantic differential.

4. The quality of leader behavior instrument for educational administrator were checked by using statistic approach which consisted of validity, reliability, discrimination power and α- coefficient (mean 0.88).

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพาณิชย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล)

วันที่ ...9... เดือน .พฤษภาคม..... พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับคำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเครื่องมือวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทางการศึกษาจากท่าน ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัย และอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาและประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์ และอาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพาณิชย์ กรรมการสอบโครงร่างสารนิพนธ์ รวมทั้งอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ที่ปรึกษานิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ ราชบุรี รุ่นที่ 2 ในการจุดประกายความคิดและสอนสั่งให้นิสิตทุกคนเป็นผู้ที่มีความรู้ควบควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้เปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่นิสิตที่อยู่ในต่างจังหวัด โดยได้จัดส่งอาจารย์ผู้เปี่ยมไปด้วยความรู้ ประสบการณ์ ความรักและความเมตตาต่อศิษย์ มาให้ความรู้ในหลักการและทฤษฎีทางวิชาการ ตลอดจนหลักการครองตนในฐานะของผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

อนึ่ง ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ต้องขอขอบคุณ นางกาญจนา นุดตะโร เด็กหญิงธมลวรรณ นุดตะโร และเด็กชายธรณ์ธันย์ นุดตะโร ที่เป็นแก้วตาและดวงใจของผู้ศึกษา เพื่อนนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ ราชบุรี รุ่นที่ 2 รวมทั้งเพื่อนข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ตลอดจนท่านผู้มีพระคุณอีกหลายท่านอันมิได้กล่าวนามที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษา ด้วยความรักและความปรารถนาดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ข้าพเจ้า

เกรียงศักดิ์ นุดตะโร

สารบาญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	6
	ประเภทของเครื่องมือวิจัย	6
	แบบสังเกต	6
	แบบบันทึกเหตุการณ์	7
	แบบสัมภาษณ์	8
	แบบทดสอบ	9
	แบบสอบถาม	11
	แบบตรวจสอบ	12
	แบบเทคนิคการฉายออก	12
	สังคมมิติ	13
	ลักษณะของเครื่องมือวิจัยที่ดี	13
	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	17
	ผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ	18
	ความหมายของผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ	18
	คุณสมบัติของผู้นำ	22
	ทฤษฎีผู้นำ	28
	เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ	37

สารบาญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการศึกษา	43
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	43
	เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	44
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
	การวิเคราะห์ข้อมูล	45
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
	ผลการศึกษา	77
	สรุปผลการศึกษา	79
	อภิปรายผล	80
	ข้อเสนอแนะ	81
	บรรณานุกรม	82
	ภาคผนวก	88
	ภาคผนวก ก เครื่องมือในการศึกษา	89
	ภาคผนวก ข ปริญญานิพนธ์ที่ทำการศึกษา	93
	ภาคผนวก ค บทคัดย่อและเครื่องมือของปริญญานิพนธ์ที่ทำการศึกษา	103
	ประวัติย่อผู้ศึกษา	516

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 ร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามปีที่ทำการศึกษา และสถาบันที่ผลิตงานวิจัย ในระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545..... 47

2 ร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามสังกัดของประชากรที่ทำการศึกษา..... 50

3 ร้อยละของแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่นำมาสร้างเครื่องมือวิจัย..... 51

4 ร้อยละของแหล่งที่มาของเครื่องมือวิจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ..... 52

5 ร้อยละของประเภทเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา..... 53

6 ร้อยละของรูปแบบของเครื่องมือวิจัยที่นำมาศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษา..... 54

7 ร้อยละของมิติและองค์ประกอบที่นำมาสร้างเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษา..... 55

8 ร้อยละของค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย..... 57

9 ร้อยละของวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา..... 58

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	รูปแบบแสดงองค์ประกอบคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	27
2	ตารางการจัดการของเบรดและมูตัน.....	32
3	การเปรียบเทียบจำนวนปริญญานิพนธ์ที่ทำการศึกษา ในระหว่าง ปี พ.ศ. 2530 – 2545.....	49

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ความรู้ของมนุษย์ในปัจจุบันนี้ ประกอบไปด้วยข้อเท็จจริง และทฤษฎีต่างๆ ซึ่งข้อเท็จจริง และความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ๆ มากมาย ซึ่งความรู้เหล่านี้ สามารถทำให้มนุษย์ได้เรียนรู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ สามารถพยากรณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ การแสวงหาซึ่งความรู้เหล่านั้น มิใช้กระบวนการที่เกิดขึ้นเอง หากแต่เป็นสิ่งที่เกิดจากการฝึกฝนอบรกับประสบการณ์ การสอบถามจากผู้รู้ การศึกษาจากขนบธรรมเนียมประเพณี และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2539 : 1 – 2) การวิจัย เป็นวิธีการศึกษาแสวงหาความรู้ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพเชื่อถือได้ โดยมีการศึกษาปัญหาอย่างเป็นระบบ การวิจัยทางการศึกษา ก็คือ การนำเอาหลักการ และระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในการศึกษาปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะอธิบาย พยากรณ์และควบคุมปรากฏการณ์ต่างๆ ทางการศึกษา จะดำเนินการไปตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์โดยเริ่มตั้งแต่ การเลือกและการนิยามปัญหา วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลการวิจัย (วัญญา วิศาลาภรณ์. 2540 : 13 – 15)

ในการศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นในสาขาวิชาใดผลการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้หรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาสามารถตอบปัญหาการวิจัยหรือสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ทั้งหมด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เครื่องมือวิจัยเป็นอุปกรณ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการวิจัย ในการได้มาซึ่งคำตอบเพื่อสามารถนำไปอธิบาย พยากรณ์ และควบคุมปรากฏการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ (วันทนา มณีศรีวงศ์กูล. 2544 : 294 – 295) หากกระบวนการรวบรวมข้อมูลไม่มีความเหมาะสม วิธีการไม่รัดกุม ไม่มีการควบคุมคุณภาพในการจัดเก็บข้อมูล รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมีคุณภาพต่ำ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาก็จะขาดความสมบูรณ์ถูกต้อง ไม่สามารถเชื่อถือได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการวิจัยโดยตรง เปรียบเสมือนการใช้ตราชั่งเก่า ชั่งของ ผลของการชั่งย่อมที่จะเชื่อถือไม่ได้ เพราะไม่ตรงกับความเป็นจริง ไม่สามารถนำไปคิดคำนวณราคาต่อไปได้ สาเหตุก็เนื่องมาจากเครื่องมือที่ใช้วัดไม่มีคุณภาพนั้นเอง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 182) นักวิจัยจึงควรมีความรู้ด้านเครื่องมือ เพื่อสามารถเลือกใช้เครื่องมือที่ผู้อื่นสร้างได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับงานของตนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุขุม มูลเมือง. 2530 : 71)

การบริหารงานในองค์การให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพนั้น ไม่ว่าจะเป็นองค์การในระดับใดก็ตาม สิ่งที่จำเป็นในการดำรงอยู่ขององค์การก็คือ "คน" และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดด้วย เพราะเหตุที่คนมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึก และมีความคิดเห็นเป็นของตนเอง โดยมีการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการในการพัฒนาคน อันจะส่งผลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในสภาวะที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงยิ่งในแต่ละประเทศ ในปีพุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นปีที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประวัติศาสตร์การจัดการศึกษาของประเทศไทย ที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 อันถือเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา อันเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ส่งผลให้บุคคลในทุกส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นวงการศึกษาหรือวงการสาขาอาชีพอื่น ต่างได้หันมาให้ความสนใจ และมีความตื่นตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแลงทางการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่นี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543 : 2-3)

ในการจัดการศึกษานั้น เป็นที่ยอมรับกันว่าหน่วยงานที่มีความสำคัญที่สุดต่อการจัดการศึกษา ก็คือโรงเรียน เพราะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้การศึกษาอบรมทั้งในด้านความรู้คุณธรรมและจริยธรรมโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 5) และผู้ที่จะมีบทบาทที่จะช่วยให้องค์การนั้นสามารถดำรงสภาพอยู่ได้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดตลอดจนมีความเจริญก้าวหน้าก็คือ ตัวผู้นำ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ในการระดมพลัง สามารถมีอิทธิพลในการจูงใจ ชี้นำ และชักจูงให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 4 – 5) ด้วยเหตุนี้จึงพบว่า การที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร ได้มากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญ (ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์. 2530 : 67) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนเป็นเฟืองจักรสำคัญในการขับเคลื่อน และแปรสภาพจากนโยบายระดับต่างๆ เข้าสู่ภาคของการปฏิบัติ โดยมีบทบาทในการแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงาน อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพ และคุณค่าขององค์การ อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ หรือหน่วยงานได้เป็นอย่างดี (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 219) ด้วยเหตุที่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และพึงประสงค์นั้น จะมีส่วนที่จะไปกระตุ้น ชักนำ หรือโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรภายในองค์การเกิดความพึงพอใจ และร่วมแรงร่วมใจการกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และมีคุณภาพมาตรฐานตามที่ได้กำหนดไว้ (อุทัย หิรัญโต. 2524 : 16) นอกจากนี้ยังพบว่า หากผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำที่ไม่เหมาะสมหรือไม่พึงประสงค์ อาจส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างหย่อนประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลน้อยกว่าที่ควร (ธรรมรส โชติกุญชร. 2528 : 119)

จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจึงมีผู้สนใจศึกษาพฤติกรรมของผู้นำและการเป็นผู้นำมาตั้งแต่ในอดีต เช่น ปลาโต (Phato) ที่อธิบายคุณลักษณะผู้นำในหนังสือ Republic ถึงลักษณะบุคคลที่เป็น Philosopher – King ซึ่งทำหน้าที่ผู้นำ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 5) มาจวบจนกระทั่งปัจจุบัน แนวคิดในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบ โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ School – Based Management : SBM ปัจจัยในด้านการพัฒนาทักษะของความเป็นผู้นำ ก็เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้การบริหารจัดการ ภายในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย (ถวิล มาตรเลี่ยม. 2545 : 65 ; อ้างอิงจาก Reynold. 1997) ดังนั้น การศึกษาวิจัยในเรื่องของผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ จึงได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน หรือสถาบันทางการศึกษาอื่นๆ โดยมีการใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าที่มีความหลากหลาย ทั้งที่ได้สร้างขึ้นใหม่และปรับปรุงมาจากต่างประเทศ ซึ่งหากได้มีการรวบรวมเพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์แล้วย่อมสามารถที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อนักวิจัย หรือนักวิชาการในแวดวงการศึกษา ในอันที่จะนำไปพัฒนา และเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการศึกษาค้นคว้า ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ เพราะผลการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือของข้อมูล อันเนื่องมาจากการใช้เครื่องที่มีคุณภาพ และได้มีการวัดที่ถูกต้องเหมาะสม (วัญญา วิศาลาภรณ์. 2540 : 105) หากเครื่องมือวัดมีคุณภาพไม่ดี ไม่สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ เครื่องมือนั้นย่อมไม่มีประโยชน์ ผลการวิจัยจะเชื่อถือไม่ได้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543 : 43 - 44) เพราะได้ผลของการวัดที่ผิดจากวัตถุประสงค์ของการวัด อันจะกระทบต่อผลการศึกษา และส่งผลต่อการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเครื่องมือวิจัยพฤติกรรมผู้นำในประเด็นต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย
3. รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย
4. คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ความสำคัญของการศึกษา

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้มีฐานข้อมูลของเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้นักวิจัย ตลอดจนหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ได้นำไปใช้ประโยชน์ใน

การพิจารณาเลือกใช้เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ อันจะนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. เป็นการศึกษาเครื่องมือวิจัย ที่ปรากฏในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ และวิทยาเขตในอดีต ที่มีข้อมูลในฐานข้อมูลห้องสมุด ของหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เป็นงานวิจัยปริญญานิพนธ์ที่ทำการศึกษาค้นคว้า ในระหว่างปีพุทธศักราช 2530 จนถึงปีพุทธศักราช 2545 จำนวน 75 ฉบับ โดยศึกษาในประเด็นต่างๆ ได้แก่

2.1 พฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา
- 2.1.1 ที่มาของงานวิจัย
- 2.1.2 ลักษณะพฤติกรรมที่ศึกษา
- 2.1.3 ประชากรที่ทำการศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.3 รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย
- 2.3.1 รูปแบบของเครื่องมือวิจัย
- 2.3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย

2.4 คุณภาพของเครื่องมือวิจัย
- 2.4.1 ค่าความเที่ยงตรง (Validity)
- 2.4.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
  - 2.4.2.1 ค่าความเชื่อมั่นรวม
  - 2.4.2.2 ค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน

3. การศึกษาครั้งนี้ ใช้คำสำคัญในการสืบค้นข้อมูล ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ ผู้นำและการศึกษา

4. งานวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะงานวิจัยที่เป็นภาษาไทยเท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา หรือตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่ทำหน้าที่ผู้นำ โดยแสดงออกถึงความสามารถในฐานะผู้นำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในสถานศึกษา หรือตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

3. เครื่องมือ หมายถึง แบบวัดหรือแบบสอบถามที่นักวิจัย ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ

4. พฤติกรรมที่ต้องการศึกษา หมายถึง ลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารที่เครื่องมือวิจัยมุ่งทำการศึกษา

5. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย หมายถึง หลักการแนวคิด ทฤษฎี ในการนำมาสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัย เจ้าของหลักการ แนวคิด และทฤษฎีนั้นๆ

6. รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วยรูปแบบของเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัยที่ต้องการวัด

7. รูปแบบของเครื่องมือวิจัย หมายถึง การกำหนดรูปแบบของคำถามของเครื่องมือวิจัยที่ทำการศึกษา

8. องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย หมายถึง ประเด็นที่ทำการศึกษา จำนวนข้อของคำถามในแต่ละประเด็นที่ต้องการศึกษา

9. คุณภาพของเครื่องมือวิจัย หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ มีความน่าเชื่อถือประกอบด้วย ค่าความเที่ยงตรง และ ค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือวิจัยที่ทำการศึกษา

10. ค่าความเที่ยงตรง หมายถึง การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย และกระบวนการในการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยที่ทำการสึกษา

11. ค่าความเชื่อมั่น หมายถึง การนำเครื่องมือวิจัยที่ทำการสร้างไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องวิจัย เป็นค่าทางสถิติที่แสดงผลในการตรวจสอบ โดยมีการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ และค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่องเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
   - 1.1 ประเภทของเครื่องมือวิจัย
   - 1.2 ลักษณะของเครื่องมือวิจัยที่ดี
   - 1.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
2. ผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ
   - 2.1 ความหมายของผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ
   - 2.2 คุณสมบัติของผู้นำ
   - 2.3 ทฤษฎีผู้นำ
   - 2.4 เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยจะมีความเชื่อถือได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับมา บุญเรียง ขจรศิลป์ (2543 : 35) ได้กล่าวว่า ผลการวิจัยที่มีคุณภาพ จะต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ

1.1 ประเภทของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เครื่องมือแต่ละชนิดย่อมมีข้อเด่นและข้อด้อยแตกต่างกันออกไป สำหรับในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะเครื่องมือที่รู้จักและใช้กันทั่วไป ได้แก่

1.1.1 แบบสังเกต (Observations)

การสังเกตเป็นเครื่องมือที่ต้องอาศัยทักษะของการมอง การฟัง และต้องกระทำตามมุ่งหมายของการสังเกต จะต้องบันทึกสิ่งที่สังเกตเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อกันการหลงลืม การสังเกต ถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานของงานวิจัย ในทางสังคมศาสตร์ สิ่งที่ต้องการสังเกตก็คือพฤติกรรมของบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม โดยใช้แบบสังเกตเป็นเครื่องมือช่วยในการบันทึกข้อมูลจากการที่ผู้สังเกตพยายามใช้ประสาทสัมผัสเฝ้าดูอย่างเอาใจใส่ และมีการจดบันทึกข้อมูลของพฤติกรรมที่สังเกตอย่างเป็นระบบ (กรมวิชาการ. 2545 : 72) วัญญา วิศาลาภรณ์ (2540 : 106 - 107) ได้นำเสนอประเภทของการสังเกตที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

1.1.1.1 การสังเกตโดยไม่มีส่วนร่วม (Nonparticipant observation)

วิธีการนี้ ผู้ศึกษาจะได้ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงกับสถานที่สังเกตและไม่มีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลต่อสิ่งที่สังเกต เช่น การสังเกตธรรมชาติ การสังเกตในสถานการณ์จำลอง เป็นต้น

1.1.1.2 การสังเกตโดยการมีส่วนร่วม (Participant observation)

วิธีการนี้ ผู้ศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่ง หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานการณ์ที่สังเกต เช่น ผู้สังเกตจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู และครูใหญ่ในการประชุม และได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมในการประชุมด้วย

หลักการในการเก็บข้อมูลโดยการสังเกต มีดังต่อไปนี้

1) กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนว่าจะเก็บข้อมูลอะไร

2) วางแผนการสังเกตอย่างมีระบบและขั้นตอนในการสังเกต

3) จดบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดทุกขั้นตอน

4) ผู้สังเกต ควรมีการฝึกฝน ให้มีความชำนาญในสังเกต เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

อย่างไรก็ตาม ในการใช้เครื่องมือสังเกตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ก็มีข้อจำกัดหลายประการด้วยกัน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 195) ได้แก่

1) การที่จะสังเกตให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนทำได้ยาก

2) มีปัญหาความเป็นบุคคลเกี่ยวข้องอยู่มาก

3) ผลการสังเกตขึ้นอยู่กับความรอบรู้ของผู้สังเกตค่อนข้างมาก

4) ขณะไปสังเกตอาจมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้น ทำให้ไม่มีโอกาสสังเกต

5) พฤติกรรมหรือปรากฏการณ์บางอย่างสังเกตได้ยาก

6) เสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก

1.1.2 แบบบันทึกเหตุการณ์ (Records)

เครื่องมือประเภทนี้ เป็นแบบบันทึกเรื่องราวที่มีผู้เขียนบันทึกไว้แล้ว ซึ่งผู้วิจัยอาจนำเอาบันทึกเหตุการณ์จาก 2 แหล่งที่แตกต่างกันมาทำการเปรียบเทียบกัน อาจจะนำมาเป็นข้อมูลในการวิจัยได้ ประโยชน์จากการบันทึกก็คือ ผลที่ได้ไม่มีอคติ เพราะผู้บันทึกไม่รู้ว่าจะมีผู้ใดนำผลการบันทึกไปใช้อะไร แต่ข้อจำกัดก็คือ จะได้เพียงข้อมูลเท่าที่บันทึกไว้เท่านั้น แบบบันทึกเหตุการณ์ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1.2.1 ประเภทเขียน (Written) เช่น ประวัติคนไข้ จดหมาย ตราสาร เป็นต้น

1.1.2.2 วัตถุที่มนุษย์ทำขึ้น (Artifact) เช่น เหรียญ เหรียญตรา ภาพสี เป็นต้น

ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแบบบันทึกเหตุการณ์ มีสิ่งที่นักวิจัยพึงระวัง คือ ความเที่ยงตรงและความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำมาศึกษา ควรจะต้องมีการตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลที่มากกว่าหนึ่งแหล่ง

2.3 แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลหรือคำตอบที่ต้องการศึกษา จากการเข้าไปพูดคุยกันต่อหน้าเป็นรายบุคคล ผู้ไปสัมภาษณ์จะต้องใช้วิธีการสังเกตและจดบันทึกในระหว่างที่พูดคุยซักถามไปพร้อมๆ กัน อาจจะมีแบบประกอบการสัมภาษณ์ เพื่อวินิจฉัย ค้นหารายละเอียด และความเกี่ยวพันกับข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทัศนคติ ความสนใจ ความเชื่อและประสบการณ์ส่วนบุคคล ข้อดีของการสัมภาษณ์ก็คือ ผู้รวบรวมข้อมูลมีโอกาสได้พบปะสนทนากับผู้ให้ข้อมูล (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2539 : 80) สามารถได้ข้อมูลที่มีความลึกซึ้งกว่าแบบสอบถาม ถ้าผู้สัมภาษณ์สามารถสร้างความรู้สึกคุ้นเคย และความเชื่อถือได้อย่างดีต่อผู้ให้ข้อมูล และสามารถติดตามผลข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ หรือไม่ชัดเจนได้ จากการถามเพิ่มเติม ข้อเสียก็คือเสียเวลาและมีค่าใช้จ่ายสูง (วัญญา วิศาลาภรณ์. 2540 : 107)

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2545 : 74) ได้แบ่งประเภทของการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง จะใช้ข้อคำถามแบบเปิด เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ตอบคำถามได้อย่างอิสระ

2) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จะใช้ข้อคำถามที่เตรียมไว้เรียบร้อยแล้วตามลำดับ มักเป็นคำถามที่มีคำตอบแบบตายตัว

วัญญา วิศาลาภรณ์ (2540 : 107 – 109) เห็นว่า ในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมักจะต้องการคำตอบสั้นๆ หรือมีคำตอบไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์จึงควรใช้การสัมภาษณ์หรือคำถามกึ่งมีโครงสร้างแน่นอน ก็คือ ถามข้อคำถามที่มีโครงสร้างที่มีโครงสร้างแน่นอนก่อน แล้วตามด้วยคำถามที่ไม่มีโครงสร้างแน่นอน จะช่วยอธิบาย หรือทำให้เข้าใจเหตุผลของการตอบคำถามที่มีโครงสร้างแน่นอนได้

ขั้นตอนในการเตรียมการเพื่อการสัมภาษณ์ มีลำดับดังต่อไปนี้

1) สร้างคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

2) ตัดสินใจในวิธีการในการบันทึกข้อมูล เช่น ใช้เครื่องบันทึกเสียง แบบฟอร์มบันทึกข้อมูล เป็นต้น

3) สร้างคู่มือแนะนำการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้เก็บข้อมูลใช้ในการสัมภาษณ์ และใช้เป็นคำแนะนำในการเก็บข้อมูล

4) ฝึกอบรมผู้สัมภาษณ์ เป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้สัมภาษณ์มีความรู้ ทักษะในการสัมภาษณ์การฝึกใช้คำพูดและฝึกการบันทึกข้อมูล เป็นต้น

5) ทดลองฝึกปฏิบัติก่อนทำการสัมภาษณ์จริง เป็นการฝึกผู้สัมภาษณ์ในภาคปฏิบัติ ก่อนออกทำการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม

แต่อย่างไรก็ตาม การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ก็พบว่ามีข้อจำกัดอยู่หลายประการ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 202) ได้แก่

1) สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย แรงงานและเวลามาก

2) ยากที่จะขจัดความลำเอียงของผู้สัมภาษณ์ได้

3) ผลการสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับตัวผู้สัมภาษณ์อยู่มาก และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น

4) อาจได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน หรือเกิดความเครียดระหว่างการสัมภาษณ์

5) การใช้ผู้สัมภาษณ์หลายคนยากที่จะทำให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

6) ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์อยู่กันอย่างกระจัดกระจายจะสิ้นเปลืองงบประมาณมาก

7) ภาษาอาจมีผลต่อการสัมภาษณ์ ถ้าเกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน

1.1.4 แบบทดสอบ (Test)

แบบทดสอบ ได้แก่ ชุดของคำถามหรือสภาพของงานใดๆ ที่กำหนด หรือสร้างเงื่อนไขขึ้นมา เพื่อเร้าหรือกระตุ้นให้ผู้ตอบแสดงพฤติกรรมออกมา โดยทั่วไปมักใช้แบบสอบในการวัดพฤติกรรมด้านความรู้ (Cognitive Domain) เกย์ (วัญญา วิศาลาภรณ์ 2540 : 117 – 118 ; อ้างอิงจาก Gay. 1987 : 144 - 150) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบที่ใช้ในการวิจัยทางการศึกษา แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1.4.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) เป็นแบบทดสอบที่วัดความรู้ที่นักเรียนได้เรียนไปแล้ว หรือใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายวิชาตามหลักสูตร

1.1.4.2 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Personality) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดคุณลักษณะ (Characteristics) ของบุคคลในด้านต่างๆ และเป็นแบบที่ใช้วัดทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือสถาบัน องค์การในสถานการณ์ต่างๆ

1.1.4.3 แบบทดสอบวัดความถนัด (Aptitude) เป็นแบบทดสอบที่ใช้ในการวัดศักยภาพ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ว่าบุคคลที่ถูกทดสอบนั้น จะมีลักษณะเช่นไรในสถานการณ์อนาคต

นอกจากนี้ บุญเรียง ขจรศิลป์ (2539 : 75 – 78) ได้จำแนกแบบทดสอบตามลักษณะการสร้าง ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) จำแนกตามลักษณะการสร้าง

1.1 แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างเอง เป็นแบบทดสอบที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการสอบ โดยจะนำไปทดลองใช้แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ และทำการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพก่อนที่จะนำไปใช้จริง

1.2 แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardize test) เป็นแบบทดสอบที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงจนมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ ไม่ว่าจะนำไปวัดอย่างไร ผลลัพท์ที่ได้ก็จะใกล้เคียงกัน อาจสรุปได้ว่าแบบทดสอบมาตรฐาน จะมีลักษณะดังนี้

1.2.1 มีความเป็นปรนัย (Objectivity) ไม่ว่าใครเป็นคนคุมสอบ หรือตรวจข้อสอบของผู้สอบกลุ่มเดียวกัน ผลที่ได้ควรจะใกล้เคียงกัน

1.2.2 มีคำชี้แจงในการทำแบบทดสอบและตรวจข้อสอบอย่างชัดเจน

1.2.3 ระบุค่าปกติวิสัยของแบบทดสอบ (Test norm) โดยทั่วไปแล้วผู้สร้างจะนำไปวัดกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน

2) จำแนกตามลักษณะการใช้ แยกได้ดังนี้

2.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดระดับความรู้ของผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด

2.2 แบบทดสอบวัดความพร้อม (Readiness test) เป็นข้อสอบที่ใช้วัดความพร้อมของผู้เรียนว่าพร้อมที่จะเรียนหรือไม่

2.3 แบบทดสอบวินิจฉัยข้อบกพร่อง (Diagnostic test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้ตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดด้อยในการเรียน เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.4 แบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญา (Intelligence test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถในการคิดอย่างนามธรรม ความสามารถในการเรียนรู้มาปรับใช้กับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่รู้จักกันโดยทั่วไป ได้แก่

2.4.1 Standford – Binet Intelligence test เป็นแบบทดสอบเชาว์ปัญญาที่เหมาะสมกับเด็ก มากกว่าวัยรุ่นตอนปลายและผู้ใหญ่

2.4.2 Wechsler Adult Intelligence test (WAIS) ใช้ในการทดสอบเชาว์ปัญญาของวัยรุ่นตอนปลายและผู้ใหญ่

2.4.3 Wechsler Intelligence Scale for Children (WISC) ใช้ในการทดสอบเชาว์ปัญญาของเด็กอายุระหว่าง 5 – 15 ปี

2.4.4 Wechsler Preschool and Primary Scale of Intelligence (WPPSI) ใช้ในการทดสอบเชาว์ปัญญาของเด็กอายุระหว่าง 4 – 6½ ปี

2.5 แบบทดสอบความถนัด (Aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมหรือความสามารถเฉพาะที่แบบทดสอบเชาว์ปัญญาทั่วไป ไม่สามารถวัดได้

2.6 แบบสำรวจบุคลิกภาพ (Personality inventories) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความต้องการ ค่านิยมต่างๆ

2.7 แบบสำรวจความสนใจด้านอาชีพ (Vocational interest inventories) เป็นแบบสำรวจความสนใจในอาชีพต่างๆ

1.5 แบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถาม เป็นชุดของคำถามที่จัดเรียงไว้อย่างเป็นระบบ สำหรับส่งให้กลุ่มตัวอย่างอ่านและตอบคำถามด้วยตนเอง ส่วนมากจะถามเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงของผู้ตอบ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 219 ; อ้างอิงจาก Moser & Kalton. 1973 : 311) วัญญา วิศาลาภรณ์. (2540 : 109) ได้เสนอความคิดเห็นว่า โดยทั่วไปแล้วแบบสอบถามมักจะมีคำตอบผสมกันทั้งแบบปลายปิด (Closed Form) และแบบปลายเปิด (Open Form) เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมกับการรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างหรือประชากรนั้นอยู่ในลักษณะที่กระจัดกระจายกันมาก และการวิจัยมีเวลาและงบประมาณค่อนข้างจำกัด (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2539 : 78) โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ หนังสือนำ คำชี้แจงในการตอบและส่งกลับ และส่วนเนื้อหาของแบบสอบถาม (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 219)

กรมวิชาการ (2545 : 73 – 74) ได้เสนอวิธีการสร้างแบบสอบถามตามลำดับและขั้นตอน ดังนี้

1) นำจุดประสงค์การวิจัยมาวิเคราะห์ออกเป็นตัวแปรที่จะวัด

2) แบ่งพฤติกรรมในสิ่งที่จะสอบถามในแต่ละตัวแปรให้คลอบคลุมและชัดเจน

3) คำถามหรือข้อความในแต่ละข้อควรมีประเด็นเดียว

4) แต่ละข้อคำถามควรมีความสั้น กะทัดรัด มีความเป็นปรนัย ตรงไปตรงมาและเข้าใจได้ง่าย

5) จัดเรียงข้อคำถามในแต่ละข้อให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน

6) หัวข้อใหญ่ที่กล่าวถึงในประเด็นเดียว ให้ใช้คำถามหลายข้อ ที่คลอบคลุมตัวแปรที่จะศึกษาทั้งในแนวกว้างและแนวลึก

7) หลีกเลี่ยงคำถามที่ทำให้ผู้ตอบเกิดอคติในการตอบ หรือความไม่พอใจในการตอบแบบสอบถาม

อุทุมพร จามรมาน (2530 : 2 – 3) เห็นว่า การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์เกือบร้อยละ 80 นิยมใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพราะแบบสอบถามมีต้นทุนในการลงทุนน้อย เมื่อเทียบกับการสัมภาษณ์ สามารถส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายกว่า เพราะมีข้อความคำถามที่เหมือนกันและสามารถควบคุมได้ง่าย

1.1.6 แบบตรวจสอบ (Checklists)

แบบตรวจสอบ หรือแบบบันทึกรายการ เป็นชุดของข้อความที่แสดงรายการหรือขั้นตอนที่เป็นกิจกรรมหรือพฤติกรรม บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2540 : 235) เห็นว่า ในการใช้แบบตรวจสอบผู้ศึกษาต้องคอยสังเกตพฤติกรรมดังที่ปรากฏอยู่ในรายการของแบบตรวจสอบ ส่วนใหญ่ของแบบตรวจสอบจะให้ผู้สังเกตกาเครื่องหมายถูก "✓" ลงไปในแบบตรวจสอบ และไม่มีการประเมินค่าว่า น้อย – มาก ดี – ไม่ดี โดยมากแบบตรวจสอบจะใช้กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป ในการใช้แบบสำรวจควรกำหนดลักษณะหรือเรื่องราวรายละเอียดของสิ่งที่จะตรวจสอบให้มีความชัดเจน เพื่อสะดวกในการตรวจสอบและผู้บันทึกควรจะได้มีการฝึกฝนการใช้แบบตรวจสอบควบคู่ไปกับการสังเกตด้วย

1.1.7 แบบเทคนิคการฉายออก (Projective Techniques)

เทคนิคการฉายออก เป็นวิธีการในการศึกษาทางสังคมศาสตร์ที่จะทำให้บุคคลที่ต้องการ ทำการศึกษาแสดงลักษณะของบุคคลออกมา เป็นวิธีในการวัดทัศนคติทางอ้อมอีกทางหนึ่ง

เคอลินเกอร์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 236–238 ; อ้างอิงจาก Kerlinger. 1986 : 472) ได้แบ่งเทคนิคการฉายออก ตามวิธีการให้ตอบสนองสิ่งเร้าเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1.1.7.1 แบบสัมพันธ์ (Association Techniques) เป็นแบบที่ให้ผู้ตอบแสดงปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าทันที และถือว่าคำพูดแรกเป็นพฤติกรรมที่แท้จริงของเขา

1.1.7.2 แบบให้สร้าง (Construction Techniques) แบบนี้เน้นการผลิต (Product) ที่ผู้ตอบสร้างขึ้นตามที่กำหนดไว้

1.1.7.3 แบบเติมให้สำเร็จ (Completion Techniques) มี 2 แบบ คือแบบเติมประโยค (Sentence completion) และต่อเติมเรื่อง (Story completion) ให้มีความสมบูรณ์

1.1.7.4 แบบเลือกหรือเรียงลำดับ (Choice of Ordering Techniques) เป็นการจัดเรียงข้อความที่กำหนดให้ใหม่ แล้วมีความหมายน่าสนใจที่สุด

1.1.7.5 แบบแสดงออก (Expressive Techniques) วิธีนี้มีด้วยกันหลายแบบ อาจให้ผู้ตอบวาดรูป เล่นของเล่น หรือแสดงบทบาทสมมุติ ซึ่งในระหว่างปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดก็จะมีการบันทึกพฤติกรรมการแสดงออกด้วย

การเลือกใช้วิธีนี้ ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เวลา ค่าใช้จ่าย กลุ่มตัวอย่างและสิ่งที่จะสามารถทำการศึกษาได้ การใช้สิ่งเร้า หรือการใช้ภาพเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความรู้สึกนึกคิดได้อย่างเสรีตามประสบการณ์ และการนำคำตอบที่ได้ ไปแปลความหมายคะแนนตามแบบที่ผู้เชี่ยวชาญได้คิดเฉลยไว้

1.1.8 สังคมมิติ (Sociometric Techniques)

สังคมมิติ เป็นวิธีการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลที่อยู่กันเป็นหมู่คณะ และใช้ในการพิจารณาว่าบุคคลในแต่ละกลุ่มเป็นที่ยอมรับของสมาชิกภายในกลุ่มอื่นๆ มากน้อยเพียงใดและจะช่วยให้เกิดการปรับตัวของคนที่อยู่ภายในกลุ่ม หรือเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน สามารถดำรงอยู่ภายในกลุ่มได้อย่างมีความสุข นับเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลอีกประเภทหนึ่ง ที่เราพบเห็นกันโดยทั่วไป (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 238) ได้แก่

1.1.8.1 แบบใครเอ่ย (Quess who Method) เป็นการให้ทายใครมีลักษณะดามนั้น เช่น ใครเอ่ยที่โกรธง่ายหายเร็ว? ใครเอ่ยที่ฉันชอบเล่นด้วยมากที่สุด

1.1.8.2 แบบการสร้างภาพสังคม (Sociogram) วิธีการนี้ จะใช้ข้อคำถามเพียงสองถึงสามประโยค นำมาหาความสัมพันธ์เป็นแผนผัง แล้วนำมาคำนวณหาสถานภาพทางสังคม

1.2 ลักษณะของเครื่องมือวิจัยที่ดี

ในการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์ ส่วนมากข้อคำถามมักจะเป็นการกระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบข้อคำถามในสิ่งที่ต้องการวัด บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2540 : 203 – 214) ได้เสนอว่าเครื่องมือที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะอย่างน้อย 7 ประการ ได้แก่

1.2.1 ความเที่ยงตรง (Validity)

เครื่องมือที่ดีจะต้องมีความเที่ยงตรงในการวัด หมายความว่า สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์และพฤติกรรมที่ต้องการให้วัด วัดได้คลอบคลุม ครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการวัดและตรงกับความเป็นจริง ดังนั้น การวัดที่ถูกต้องเที่ยงตรง จึงจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือที่มีคุณภาพสูง โดยอาจพิจารณาความหมายในลักษณะของการใช้ประโยชน์ได้เป็น 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเที่ยงตรงที่สามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงปฏิบัติการ (Functional relationship) กับตัวแปรเฉพาะได้ หรือหมายถึงสามารถคาดคะเนได้ว่า มีการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการ 2) ความเที่ยงตรงที่มีลักษณะเป็นตัวแทนสาระสำคัญที่มีอยู่หรือสาระสำคัญของการวัดนั้นตรงกับสาระสำคัญของสิ่งที่ตั้งเป้าหมายในการวัดไว้ 3) ความเที่ยงตรงที่วัดค่าของคุณสมบัติพฤติกรรมของบุคคลได้ หรือผลของการวัดจะแสดงลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นคุณสมบัติทางจิตวิทยาของบุคคลนั้นได้

ประคอง กรรณสูต (2542 : 57) กล่าวว่า ความเที่ยงตรงมีความสำคัญมากต่อเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย สามารถบอกได้ว่าเครื่องมือนั้น สามารถวัดสิ่งต้องการจะวัดได้หรือไม่มีด้วยกัน 3 แบบ ได้แก่

1.2.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เป็นความตรงที่ไม่อาจแสดงได้ด้วยค่าสถิติ แต่จะมีความตรงเมื่อการสร้างคลอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของสิ่งที่

ต้องการจะวัด โดยการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2540 : 205) ได้เสนอว่า การพิจารณาว่าแบบวัดใดสามารถวัดเนื้อหาที่ต้องการวัดได้ครบถ้วนและตรงประเด็นหรือ ควรนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการที่เป็นผู้ชำนาญการในเนื้อหาเรื่องนั้นอย่างน้อย 3 ท่าน พิจารณาว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาหรือไม่ จะทำให้ผลการตรวจสอบเป็นที่ยอมรับ แต่จะตรงเท่าใดนั้นไม่สามารถบอกเป็นตัวเลขได้ วัญญา วิศาลาภรณ์ (2540 : 119) ได้ให้ข้อเสนอแนะอีกว่า ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ควรเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่แบบสอบถามตั้งใจจะถาม สามารถตรวจสอบและตัดสินได้ว่า ข้อคำถามใดของแบบสอบถามเป็นตัวแทนของเนื้อหาที่จะถาม

1.2.1.2 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง หรือตามทฤษฎี (Construct validity) หมายถึง ขอบเขตความหมาย หรือตามลักษณะทางทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เครื่องสามารถวัดหรือทำนายได้ การหาค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้างสามารถแสดงค่าเป็นตัวเลขได้ โดยมีวิธีในการหาค่าความตรงตามโครงสร้างด้วยกันหลายวิธี อาทิเช่น การหาความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discrimination validity) เทคนิคการทดสอบกลุ่มที่รู้จัก (Known group method) เทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor analysis technique) เป็นต้น

1.2.1.3 ความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-related validity) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบหรือเครื่องมือ นำไปเปรียบเทียบการเกณฑ์ภายนอกที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2540 : 205 - 207) ได้แบ่งความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความเที่ยงตรงตามสภาพการณ์หรือความเที่ยงตรงร่วมสมัย (Concurrent validity) และ 2) ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์หรือความเที่ยงตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) โดยทั้งสองมีความแตกต่างกันที่เวลาของเกณฑ์ที่ใช้เป็นสำคัญ โดยได้ให้ข้อเสนอแนะในการเลือกเกณฑ์ที่ใช้ ได้แก่ 1) เกณฑ์ที่ต้องใช้ต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวคือ เกณฑ์ที่ใช้ต้องสะท้อนให้เห็นคุณลักษณะที่สำคัญของความมุ่งหมายในการศึกษา 2) เกณฑ์ที่ใช้วัดต้องมีความเที่ยงตรง และ 3) เกณฑ์ที่ใช้วัดต้องเป็นอิสระและไม่มีผลต่อเครื่องมือวัด

1.2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่นเป็นค่าที่แสดงว่า เครื่องมือและผลของการวัดมีความคงเส้นคงวาเพียงใด ถ้าหากจะใช้วัดซ้ำอีกจะได้ผลเหมือนเดิมหรือไม่ เครื่องมือวัดที่ดีเมื่อใช้วัดกี่ครั้ง ผลที่ได้จะมีความคงที่ (Stability) ไม่เปลี่ยนแปลง (Consistency) มีความถูกต้อง (Accuracy) เชื่อถือได้ (Dependability) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 207)

วัญญา วิศาลาภรณ์ (2540 : 120) ได้ให้ความหมายของ ความเชื่อมั่น หมายถึง ความมั่นคง ความเสมอต้นเสมอปลาย ความคงเส้นคงวาในผลของการวัด แสดงค่าของความเชื่อมั่นในรูปของตัวเลข เรียกว่า สัมประสิทธิ์ (Coefficient) ถ้าค่าของสัมประสิทธิ์มาก ก็

แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ถ้าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสมบูรณ์ จะมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 1 สำหรับเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพนั้น กรมวิชาการ (2545 : 88) ได้เสนอว่าเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.75 ประคอง กรรณสูต (2542 : 55) กล่าวว่า ขนาดของความเชื่อมั่นของเครื่องมือจะยอมรับได้หรือไม่ อยู่กับวัตถุประสงค์ของการใช้เครื่องมือ จึงเป็นการยากที่จะกำหนดได้ว่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นขนาดใด จึงจะเหมาะกับเครื่องมือที่ใช้ในการวัด โดยสามารถคำนวณได้โดยการใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543 : 90 – 94) ดังนี้

1) วิธีสอบซ้ำ (Test – retest Method) ทดสอบโดยการนำเครื่องมือไปวัดกับกลุ่มเดิม 2 ครั้ง โดยทิ้งช่วงเวลาห่างกันพอสมควร แล้วนำผลการวัดมาเปรียบเทียบกัน

2) วิธีแบ่งครึ่ง (Split - half Method) วิธีดังแปลงมาจากวิธีสอบซ้ำ แต่แทนที่จะวัดสอบครั้งให้ใช้วิธีวัดครั้งเดียว แล้วนำคะแนนมาแบ่งเป็นสองส่วน เช่น ข้อคู่กับข้อคี่ หรือครึ่งแรกกับครึ่งหลัง และผลมาเปรียบเทียบกัน

3) วิธีของคูเดอร์ – ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson's Method) เป็นวิธีการคำนวณเครื่องมือวิจัยที่มีการให้คะแนนในระบบ 0 และ 1

4) วิธีของ Cronbach เหมาะกับเครื่องมือวิจัยที่มีการให้คะแนนรายข้อมากกว่าข้อละ 1 คะแนน เช่น มาตราส่วนประมาณค่า เป็นต้น

1.2.3 ความยากง่ายของเครื่องมือ (Difficulty)

ความยากง่ายของเครื่องมือวิจัย ส่วนใหญ่มักจะใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ โดยพิจารณาเป็นรายข้อ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543 : 88 – 90) บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2540 : 213) ได้ให้ความหมายของ ความยากง่าย นั้นหมายถึง อัตราส่วนของผู้ตอบถูกจากคนทั้งหมดที่ตอบในข้อนั้น มักเรียกว่า ค่าดัชนีความยากง่าย (Index of Difficulty) เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดีจะต้องมีความยากง่ายที่พอเหมาะกับระดับของผู้ตอบ เครื่องมือที่ดี ข้อคำถามจะมีค่าดัชนีความยากง่ายโดยทั่วไปที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลระหว่าง 0.2 – 0.8 และควรมีข้อที่มีค่าระหว่าง 0.45 – 0.6 มากๆ

1.2.4 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power)

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดี จะต้องมีอำนาจในการแบ่งแยกสิ่งที่ต้องการวัดออกเป็นกลุ่ม เป็นประเภทได้ โดยเป็นสัดส่วนระหว่างผลต่างจำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มที่ได้คะแนนมากกับที่ได้คะแนนน้อย แสดงถึงความสามารถในการแบ่งความแตกต่าง ระหว่างคนเก่งกับคนอ่อน หรือคนที่รู้กับไม่รู้ออกจากกันของเครื่องมือ หากเครื่องมือวิจัยเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า เมื่อรวมคะแนนของทุกคนแล้ว ก็จะนำมาวิเคราะห์ได้เช่นกัน เกณฑ์ค่าจำแนกที่สามารถยอมรับได้มีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543 : 88 – 90)

1.2.5 ความเป็นปรนัย (Objectivity)

เครื่องมือที่ดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเป็นปรนัยสูง โดยจะมีความเป็นปรนัยใน 3 ประเด็น (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 213 – 214) ได้แก่

1) ความถูกต้องทางวิชาการ คือ ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น เห็นว่าถูกต้องตามหลักวิชา

2) การให้คะแนน จะต้องมีหลักเกณฑ์ในการตรวจให้คะแนนที่สม่ำเสมอและคงเส้นคงวา ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของผู้ตรวจ

3) ภาษา ภาษาที่ใช้จะต้องมีความชัดเจน สามารถที่จะอ่านและสามารถทำความเข้าใจได้ตรงกันเสมอ

1.2.6 ความหมายในการวัด (Meaningfulness)

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดี จะต้องตั้งข้อความหมายในการวัดให้สอดคล้องกับความเป็นจริงให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

1.2.7 ความสามารถในการนำไปใช้ (Usability)

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดีนั้น จะต้องสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ต้องการใช้ได้ดี (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 214 – 215 ; อ้างอิงจาก Grounlund. 1985 : 109 – 111) กล่าวคือ

1) สามารถนำไปใช้ได้ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถดำเนินการได้โดยง่ายทั้งผู้ดำเนินการและผู้ตอบ

2) ใช้เวลาที่เหมาะสมกับผู้ตอบ ไม่สั้นหรือนานเกินไป

3) ให้คะแนนง่าย สะดวกรวดเร็ว

4) มีความคุ้มค่ากับเวลา แรงงานและงบประมาณ

5) สามารถนำไปแปรผลได้ง่าย

นอกจากนี้ กรมวิชาการ (2545 : 92 – 93) ได้เสนอว่า แนวทางหรือวิธีการตรวจสอบเครื่องมือวัดที่ดีของเครื่องมือทุกประเภท ควรมีลักษณะดังนี้

1) มีความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง เครื่องมือนั้นสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการจะวัดและตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

2) มีความเชื่อมั่น (Reliabilitty) หมายถึง เครื่องมือวัดมีลักษณะที่สามารถวัดได้คงที่ แน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง

3) มีความเป็นปรนัย หมายถึง เครื่องมือที่วัดมีข้อคำถามที่ชัดเจน เด่นชัดรัดกุม สามารถแปลความหมายได้ตรงกันไม่ว่าจะเป็นผู้วัดหรือผู้ถูกวัด และไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็จะได้ผลที่แสดงสามารถที่แท้จริงของบุคคลนั้นๆ ไม่แตกต่างกันทุกครั้ง

วิเชียร เกตุสิงห์ (2543 : 46 –47) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า นอกจากค่าความเที่ยงตรง ค่าความเชื่อมั่น และความเป็นปรนัย แล้ว ควรมีคุณสมบัติอีก 2 ประการ ได้แก่

1) มีค่าอำนาจจำแนก เครื่องมือที่ดี จะต้องสามารถชี้ให้เป็นถึงความแตกต่างหรือความเหมือนกันของตัวแปรหรือสิ่งที่ต้องการทำการศึกษา ถ้าเครื่องมือไม่มีความสามารถทำได้ย่อมแสดงว่าเครื่องมือดังกล่าวไม่มีค่าอำนาจจำแนก หากเป็นข้อสอบก็หมายถึงข้อสอบนั้นไม่สามารถแยกเด็กที่เรียนเก่งและอ่อนออกจากกันได้ นั้นเอง

2) มีประสิทธิภาพ เครื่องมือวัดใดๆ ที่นำไปใช้ หากนำมาเปรียบเทียบกับเครื่องมือที่มีอยู่ก่อนหน้า อาจจะเป็นเครื่องมือชนิดเดียวกันหรือลักษณะคล้ายคลึงกัน แล้วได้ผลที่ดีกว่าที่มีอยู่แล้ว ย่อมหมายถึง เครื่องมือวัดนั้นมีประสิทธิภาพสูงกว่า

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยจะมีความเชื่อถือได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับมา และการที่จะได้มาซึ่งผลการวิจัยที่มีคุณภาพ จะต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูล โดยควรมีลักษณะ หรือคุณสมบัติที่ดีอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ 1) ความเที่ยงตรง 2) ความเชื่อมั่น 3) ความยากง่าย 4) อำนาจจำแนก 5) ความเป็นปรนัย และ 6) ความมีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ ผู้วิจัยควรได้นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับว่าได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

1.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือวิจัย ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เราจะสามารถแน่ใจได้อย่างไรว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้น มีคุณภาพดีพอที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้เที่ยงตรง หรือมีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด วิเชียร เกตุสิงห์ (2543 : 47 – 51) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นสองแนวทางได้แก่

1.3.1 การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

วิธีการนี้ เป็นการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญสูงในเรื่องนั้นๆ เป็นผู้พิจารณาให้ความคิดเห็น และพิจารณาตัดสินการนำไปใช้ กล่าวคือ เมื่อสร้างเครื่องมือเสร็จแล้ว ไม่ว่าจะเป็นแบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบอื่นๆ ให้คิดว่าใครเป็นผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ แล้วเลือกมาประมาณ 3 – 5 ท่าน หรืออาจมากกว่านี้ตามความเหมาะสม พิจารณาว่าเครื่องมือของเรามีคุณภาพเพียงใด โดยส่งเอกสารประกอบไปด้วยว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมีวัตถุประสงค์อย่างไร มีตัวแปรอะไรบ้าง เพื่อที่จะสามารถตรวจสอบเครื่องมือให้วัดได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

1.3.2 การวิเคราะห์จากผลการทดลองใช้เครื่องมือ

ในกรณีที่ไม่สามารถให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือได้ หรือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ผู้วิจัยควรนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง ที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกลุ่มหนึ่ง แล้วนำผลมาวิเคราะห์ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว จะตรวจสอบใน 2 ลักษณะ ได้แก่

1.3.2.1 การวิเคราะห์เป็นรายข้อ ในด้านของค่าอำนาจจำแนก ค่าของความยากง่าย และภาษาที่ใช้ เป็นต้น

1.3.2.2 การวิเคราะห์ทั้งฉบับ สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ และผลที่ได้จากการนำเครื่องมือไปทดลองใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย นั้นถือว่าเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึง ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า วิธีการตรวจสอบคุณภาพที่จะสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ดำเนินการศึกษาวิจัย ได้แก่ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ แล้วจึงนำเครื่องมือวิจัยที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ เพื่อวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัยด้วยวิธีการทางสถิติ เป็นวิธีการที่น่าเชื่อถือมากที่สุด

2. ผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ

ในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ควรจะทราบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ โดยผู้ศึกษาจะได้นำเสนอความหมายของผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ คุณสมบัติผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ตลอดจนการสร้างเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ตามลำดับต่อไป

2.1 ความหมายของผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ

ในองค์การทางสังคมทุกประเภท จะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม ที่มีพฤติกรรมและบทบาทแตกต่างกันไป ได้แก่ "ผู้นำ" และ "ผู้ตาม" โดยจะพบอยู่ในกลุ่มของบุคคลประเภทต่างๆ เช่น กลุ่มบุคคลที่มีสถานภาพโดยตำแหน่ง กลุ่มบุคคลที่มีอำนาจบารมีในชุมชน กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลโดยความคิด เป็นต้น (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 219) คำว่า "ผู้นำ" และ "ภาวะผู้นำ" มีความใกล้เคียงกันมาก แต่หากใช้หลักของกระบวนการกลุ่มเป็นเกณฑ์ จะพบว่า "ภาวะผู้นำ" หมายถึง กระบวนการ แต่ "ผู้นำ" เป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายในกลุ่มหรือตำแหน่งของบุคคลภายในองค์การ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2532 : 18 ; อ้างอิงจาก Nath Phanthumnavin. 1985 : 27)

ความหมายของผู้นำ มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

เบอร์บี (นิพนธ์ อุทก. 2535 : 9 ; อ้างอิงจาก Burby. 1972 : 43 - 46) อธิบายว่า ผู้นำคือ บุคคลที่สามารถชักนำให้คนอื่น ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ สามารถคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ และนำกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดันน์ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2526 : 3 ; อ้างอิงจาก Dunn. 1973 : 178) ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น โดยชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในทัศนะของนักวิชาการไทย ได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

วิจิตร วรุตบางกูร (2525 : 2) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าของหน่วยงาน โดยจะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้นำและผู้บริหารอาจเป็นคนเดียวกัน หรืออาจมิใช่คนเดียวกันก็ได้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 95) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ใน 5 แนวทาง ได้แก่

1) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น

2) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้อง ต่อการกระทำของผู้อื่น มากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือในองค์การ ซึ่งเขาปฏิบัติงานอยู่

3) ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นหัวหน้า

4) ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมาย หรือการปฏิบัติงานของกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมาย

สุเมธ เตียวอิศเรศ (2527 : 29) ได้นิยามความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถชักจูงบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ความศรัทธา โดยอาจเป็นผู้บริหารหรืออาจเป็นผู้อื่นก็ได้ ผู้บริหารบางคนที่มีอำนาจโดยตำแหน่ง อาจจะไม่ใช้ผู้นำที่แท้จริงในการจูงใจผู้อื่นให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความต้องการได้

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2529 :177 - 178) ได้ให้ข้อสังเกตว่า ผู้นำจะมีลักษณะที่สำคัญๆ ได้แก่

1) เป็นหัวหน้าคนอื่น ๆ

2) เป็นผู้มีบุคลิกดีทั้งทางด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ไหวพริบ สามารถใช้ในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมาย

3) เป็นผู้มีลักษณะเป็นนวัตกร คือ ผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ความก้าวหน้า

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 10) ได้นิยามคำว่า "ผู้นำ" หมายถึง ผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นหัวหน้า โดยจะประพฤติอย่างไรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2531 : 18) ได้ให้ความหมายว่า "ผู้นำ" หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกภายในกลุ่มให้สำเร็จ ด้วยการยอมรับของสมาชิกภายในกลุ่ม

ณรงค์ จันทร์ชุม (2531 : 18) กล่าวว่า "ผู้นำ" หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือการทำงานของคนอื่นหรือกลุ่มคนสามารถแนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้

บุญมา กัมปนาทพงษ์ (2532 : 19) ได้ให้ความหมาย " ผู้นำ" หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นภายในกลุ่ม และใช้อิทธิพลนั้นทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้กับตนอย่างมีความพึงพอใจ และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอยู่ในลักษณะของการนำมิใช่การบีบบังคับให้ทำ

สุภรณ์ พันธุ์รัตนอิสระ (2532 : 55) กล่าวว่า ผู้นำ จะต้องทำงานด้วยการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม และสามารถแนะนำสิ่งใหม่ ๆ ได้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 49) ได้นิยามว่า ผู้นำ เป็นผู้ที่มีลักษณะพิเศษ เป็นผู้มีอิทธิพลในการดำเนินงานเหนือกว่าบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น โดยการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เมธี ปิลันธนานนท์ (2536 : 3) ได้สรุปว่า ความเป็นผู้นำอาจเป็นคนคนเดียวหรือมากกว่าหนึ่งคนแต่ไม่มากคนนัก ที่มีอิทธิพลโดยใช้ให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ประสานงานกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สิทธิ์ สายหล้า (2537 : 12) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มหรือหน่วยงาน เป็นผู้ริเริ่ม ควบคุม อำนวยการดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วนิดา ธูปะเตมีย์ (2537 : 1) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ เป็นผู้ทำหน้าที่ในการสนับสนุน ช่วยเหลือ วางแผน ควบคุม ชี้แนวทางการปฏิบัติงานให้การดำเนินงานของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จและรักษาสถานภาพของกลุ่มให้มีความมั่นคงอีกด้วย

จากความหมาย และแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทรงอิทธิพลภายในกลุ่ม ซึ่งอาจจะเกิดจากสถานภาพหัวหน้าหน่วยงานหรือไม่ใช่ก็ได้ โดยสามารถใช้อิทธิพลที่มีอยู่ชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยการช่วยเหลือ วางแผน สนับสนุน ชี้แนะการปฏิบัติงาน ตลอดจนรักษาสถานภาพของกลุ่มหรือองค์การให้มีความมั่นคง

อีกด้วย อนุกูล เยี่ยงพฤกษาวัลย์ (2536 : 9) ได้ให้ความเห็นว่า โดยบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้นำอาจจะไม่ใช่ผู้บริหาร ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำ จะทำให้เกิดผู้นำแทรกซ้อนในองค์การทำให้การบริหารงานยุ่งยากและอาจทำให้เกิดความล้มเหลวในการบริหารองค์การได้

สำหรับคำว่า "ภาวะผู้นำ" ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

มอร์เฟ็ท และคนอื่นๆ (Morphet & others. 1967 : 122) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อิทธิพล ความเชื่อถือและความรู้สึก ของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้นำองค์การนั้น เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน

เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1988 : 86) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมการกระทำของกลุ่ม หรือบุคคลให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามสถานการณ์ต่างๆ

เดวิสและนิวสตอม (Davis & Newstrom. 1986 : 133) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ส่งเสริม และช่วยเหลือผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สโตนเนอร์ และแวนเกิล (Stoner & Wankel. 1986 : 86) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการชี้นำ และการใช้อิทธิพลในการแทรกแซงกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิก

คูนส์ และไว้ทริช (Koontz & Weihrich. 1988 : 437) ได้นิยามว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะ หรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลให้บุคคลอื่น ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman. 1988 : 137) ได้ให้คำนิยามว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการไปมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

ดูบริน ไอร์แลนด์และวิลเลียมส์ (DuBrin, Irland & Willians. 1989 : 239) ได้อธิบายคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อำนาจอิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กอร์ดอน และคนอื่นๆ (Gordon & others. 1990 : 237) นิยามความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อให้เขาทำในสิ่งที่ต้องการ เป็นคุณสมบัติส่วนตัว ในการพยายามใช้อิทธิพล ดึงดูดให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติตามความต้องการของตนในแต่ละสถานการณ์

ในส่วนของนักวิชาการไทย ได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคนอื่นๆ (2530 : 77) ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือสภาวะที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 46) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิผลหรืออำนาจหน้าที่ในการสิตต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่น ในสถานการณ์ที่ต่างกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ภิญโญ ศัพทอนันต์ (2536 : 24) ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิผลในการชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุชาดา อินทร์พงษ์พันธ์. (2538 : 19) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อบุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ต่อบุคคล หรือกลุ่มคน ในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 คุณสมบัติของผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ กอปรกับผู้นำต้องรับผิดชอบผู้ร่วมงานและสภาพความสำเร็จของหน่วยงาน ผู้นำจึงต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับคุณสมบัติส่วนตัวของผู้บริหารหรือผู้นำอีกด้วย

มนูญ วงศ์อารี (2530 : 35 – 36) ได้เสนอความเห็นว่า ผู้นำควรจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 อย่าง ได้แก่

1. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง (Capability) คือผู้เป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์ หรือความฉลาดรู้ และมีทั้งศิลป์ หรือฉลาดทำ นัยหนึ่งก็คือ เป็นคนเก่ง ประกอบด้วย

1.1 เก่งในเรื่องงาน

1.2 เก่งในเรื่องคน

1.3 เก่งในเรื่องการทำงานเป็นทีม

1.4 เก่งในเรื่องการบริหารจัดการ

2. เป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นสูง (Acceptability) คือ เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติดนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นัยหนึ่งก็คือ เป็นคนดี ประกอบด้วย

2.1 มีกายและวาจาดี

2.2 มีกริยาท่าทางดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน

2.3 มีหน้าตายิ้มแย้ม แจ่มใส มีความเป็นมิตร ไม่มีอคติต่อผู้ใด

2.4 มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

3. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง (Responsibility) คือ เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีวินัยและความซื่อสัตย์ นัยหนึ่งก็คือ เป็นคนขยัน ประกอบด้วย

3.1 ขยันในเรื่องรับผิดชอบต่อตัวเอง

3.2 ขยันในเรื่องรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือ

3.3 ขยันในเรื่องรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4 ขยันในเรื่องรับผิดชอบต่องาน/หน่วยงาน

4. เป็นผู้มีวุฒิภาวะสูง (Maturity) คือ เป็นผู้ที่มีเหตุผล มีจิตใจมั่นคง เป็นผู้ใหญ่ทางอารมณ์ ไม่เสียอารมณ์โดยง่าย และยึดความถูกต้องโดยไม่หวั่นไหวอะไรง่าย ๆ นัยหนึ่งก็คือ "เป็นคนมั่นคง"

4.1 มั่นคงในเรื่องการใช้เหตุผลและข้อเท็จจริง

4.2 มั่นคงในเรื่องการกล้าพูด กล้าตัดสินใจ/ไม่วิตกโลเล

4.3 มั่นคงในเรื่องความอดทน อดกลั้นต่อการทำความถูกต้อง/ความดี

4.4 มั่นคงในเรื่องการกล้าเผชิญกับความเป็นจริง/สิ่งที่จำเป็นต้องเผชิญ

สุพัดรา สุภาพ (2536 : 49 – 50) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1) ภูมิหลังและประสบการณ์ สามารถตัดสินใจสั่งการ วางแผน มีทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ

2) สติปัญญาและสุขภาพจิต ไม่ว่าจะด้านภาษา หรือการมีเหตุผล

3) มีเหตุผล สามารถแยกผิดถูกได้

4) มีความสามารถในการวินิจฉัย เป็นการรู้จักคิดอย่างลึกซึ้งและตัดสินใจได้ถูกต้อง

5) จดจำได้ โดยเฉพาะชื่อลูกน้อง หรือจำเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยให้สัญญาไว้

6) มีความรอบรู้ เป็นใฝ่หาความรู้อย่างกว้างขวาง รู้จักแยกแยะปัญหา นำมาวิเคราะห์ วินิจฉัย ตัดสินใจ เพื่อหูตาจะกว้างขวาง เป็นการศึกษาหาความรู้

7) ยืดหยุ่น เป็นการยืดหยุ่นต่อเหตุการณ์ไม่ถือตัวเป็นหลัก

8) มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี เพราะงานจะประสบความสำเร็จต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย ด้วยการรู้จักเคารพศักดิ์ศรีของผู้อื่น รวมทั้งต้องใจกว้างและไม่เข้าข้างตัวเอง

9) มีแรงจูงใจที่ค่อนข้างจะสูงและทำอะไรที่ดีและเป็นประโยชน์หรือประสิทธิผล

10) เชื่อมั่นตัวเอง ไม่โลเล แต่ก็ไม่ใช่ประเภทไม่ฟังความคิดเห็นของใคร

11) มีปฏิภาณไหวพริบ สามารถแก้ไขปัญหาตามสภาวะ และโอกาสต่าง ๆ อย่างได้ผล

12) การมีความซื่อสัตย์ ไม่คิดโกง

13) มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

14) สามารถสอนงานคนอื่นได้ เป็นการถ่ายทอดความชำนาญของตน ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

15) เป็นนักฟังที่ดี เพื่อรับข้อมูลจากผู้อื่น และทำให้ผู้พูดเกิดกำลังใจที่เรารับฟังในสิ่งที่เขาพูด

16) มีความคิดสร้างสรรค์ พยายามหาสิ่งที่ทำให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

17) มีความน่าเชื่อถือ เลื่อมใส เป็นการเลื่อมใสศรัทธาตนเอง และให้คนอื่นศรัทธาเราด้วย

18) มีวินัย เคารพในกฎเกณฑ์ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

19) มีความทะเยอทะยาน ความทะเยอทะยานจะเป็นแรงบันดาล ให้เกิดความคิดริเริ่ม

วีระวัฒน์ ปันนิดามัย (2537 : 13 – 16) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติพึงประสงค์ของการเป็นผู้นำที่ดี ไว้ดังนี้

1) แสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) หมายถึง ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนยึดถือต่อค่านิยมเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง ในการกระตุ้นและก่อให้เกิดความทะเยอทะยานสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การได้ สนับสนุนศรัทธาคำพูดของตนด้วยการกระทำ

2) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้นำมีความสามารถพินิจพิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์การ ในแง่มุมของอดีตและปัจจุบัน สามารถคาดคะเนพยากรณ์และสร้างภาพ (Image) ฉายไปในอนาคตได้ ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอะไร แล้วทำการสื่อสาร (Communication) ภาพดังกล่าวให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

3) ต้องมีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) คือ ต้องทำการตัดสินใจที่เหมาะสมทันกาลและต้องตัดสินใจภายใต้ข้อมูลและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ผู้นำที่ต้องกล้ารับผิดต่อผลการตัดสินใจใด ๆ ที่เกิดขึ้น

4) แสดงความใส่ใจ (Focus) ผู้นำต้องเลือกที่จะใส่ใจและสนใจในบางเรื่อง ควรจัดลำดับของความสำคัญ ความเร่งด่วนของงานที่ทำ

5) สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัว (Personal Touch) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดับผู้ได้บังคับบัญชา รู้จักใช้การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอย่างเหมาะสม สิ่งที่สำคัญคือ การรู้จักบริหารความประทับใจ (Impression Management) รู้จักการที่จะสร้างภาพพจน์ตัวเองอย่างเหมาะสม

6) มีความสนใจในการสื่อสารและเก่งคน (Communication and People Skill) มีทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน การมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ผู้นำสามารถร้องขอความช่วยเหลือ กระตุ้นแรงจูงใจ และสามารถใช้คนทำงานให้สำเร็จตามที่ตนต้องการ

7) การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Ever Forward) ผู้นำจะต้องมีการพัฒนาลักษณะการทำงานให้ดีอยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

ในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง และจากผลของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โลกของข้อมูลข่าวสาร สภาวะการแข่งขันของโลกที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและความขาดแคลนซึ่งทรัพยากร ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการต่อสาธารณะชนและสามารถกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์การใช้ศักยภาพของตน ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำ หรือผู้บริหารรุ่นใหม่ควรมีความสามารถหรือสมรรถนะหลักในเรื่องต่อไปนี้ (เทื้อน ทองแก้ว. 2545, กันยายน. : 35 – 43)

1. ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง (Leading Change)

ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ ที่เกิดจากการผสมผสานเป้าหมายสำคัญของชาติ โครงการ และกิจกรรมที่มีการจัดลำดับความสำคัญตามค่านิยมและปัจจัยอื่นๆ และนำไปสู่การปฏิบัติ และปรับปรุงการให้บริการต่อลูกค้าตามลักษณะงานในจุดเน้นที่ต้องการ ที่มีลักษณะกระชับ มั่นคง แม้ว่าต้องอยู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยมีปัจจัยที่สำคัญในการก่อให้เกิดศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continual Learning) มีความคิดสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรม (Creativity and innovation) ตระหนักถึงผลกระทบจากภายนอก (External Awareness) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ปรับเปลี่ยนได้ (Resilience) จูงใจใฝ่บริการ (Service Maturation) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และวิสัยทัศน์ (Vision)

2. ศักยภาพในการเป็นผู้นำ (Leading People)

ศักยภาพในการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ศักยภาพที่มีอยู่ ปฏิบัติงานให้ตรงกับวิสัยทัศน์ขององค์การ ภารกิจ และเป้าหมาย โดยมีปัจจัยที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการเป็นผู้นำ ได้แก่ การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) ตระหนักในคุณค่าทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness) ความจงรักภักดี / ความซื่อสัตย์ (Integrity / Honesty) และการสร้างทีมงาน (Team Building)

3. การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (Results Driven)

การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถที่มุ่งมั่นในความรับผิดชอบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้มีการตัดสินใจได้ทันต่อเวลาและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ความรับผิดชอบ (Accountability) การให้บริการลูกค้า (Customer Service) การตัดสินใจ (Decisiveness) ความเป็นผู้ประกอบการ

(Entrepreneurship) การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) และมีเทคนิคที่เชื่อถือได้ (Technical Creditbility)

4. ความเฉียบคมทางการบริหาร (Business Acutemen)

ความเฉียบคมทางการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการรับและการบริหารคน การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรข้อมูล ในลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากสาธารณะ และเกิดความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การบริหารการเงินคงคลัง (Financial Management) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Management) และการบริหารเทคโนโลยี (Technology Management)

5. การสร้างความเข้าใจ / การติดต่อสื่อสาร (Building Cognition / Communication)

การสร้างความเข้าใจ / การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการอธิบายแนวทางและการให้ข้อเท็จจริง แนวคิดต่างๆ ในลักษณะที่เชื่อถือได้ มีความสามารถในการเจรจากับบุคคล กลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกองค์การ ปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างความเข้าใจ / การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การใช้อิทธิพล / การเจรจา (Influencing / Negotiating) ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล (Inter – personal Skills) ความสามารถในการสื่อสารด้วยวาจา (Oral Communication) ความเป็นหุ้นส่วนกัน (Partnering) เข้าใจการเมือง (Political Savvy) และการสื่อสารด้วยการเขียน (Written Communication)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลง เมื่อจัดกลุ่มแล้วจะได้คุณลักษณะ 5 กลุ่ม และในแต่ละกลุ่มจะมีปัจจัยสำคัญในแต่ละกลุ่ม ดังภาพประกอบต่อไปนี้

ภาพประกอบ 1 รูปแบบแสดงองค์ประกอบคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ที่มา : เทื้อน ทองแก้ว. 2545, กันยายน. "ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป." *วารสารวิชาการ*. 5(9) : 43.

2.3 ทฤษฎีผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้น มีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ทัศนะไว้หลากหลายด้วยกัน เช่น รอดเนย์ ดับบลิว นาปิแอร์ และ แมททิ เค เกอร์เซนเฟลด์ (วรเชษฐ์ สุขแสวง. 2528 : 32 ; อ้างอิงมากจาก Rodney W. Napier & Matti K. Gershenfeld. 1973 : 136 – 151) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ 4 ประการ คือ

1. Leadership – as Trait ความเป็นผู้นำเป็นลักษณะทางพันธุกรรมเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2. Leadership – as Position ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นได้เนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่การงาน การทำงานในตำแหน่งใด ย่อมมีลักษณะความเป็นผู้นำอันเนื่องจากการดำรงตำแหน่งนั้นตามมา

3. Leadership – as Situation ความเป็นผู้นำได้มาเนื่องจากสถานการณ์ ทำให้เกิดขึ้น บางสถานการณ์ต้องการคนที่มีคุณสมบัติแบบหนึ่ง หากผู้ใดมีคุณสมบัติเช่นนั้นพร้อมอยู่แล้ว ก็จะกลายเป็นผู้นำได้

4. Leadership – as Functional Roles of Members พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดความต้องการ และวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดความต้องการผู้นำแบบนั้น ๆ ขึ้นมา ด้วยเหตุนี้ การที่จะมีผู้นำแบบใดจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มเป็นไปในลักษณะใด

การศึกษาการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ โดยทั่วไปมักแบ่งเป็น 3 ยุค แต่ในการศึกษาค้นคว้านี้ ขอแบ่งวิวัฒนาการของการศึกษาภาวะผู้นำออกเป็น 4 ยุค (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 42 – 43) ได้แก่

2.3.1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait)

การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำยุคนี้ เริ่มมาตั้งแต่ต้นจนถึงราวสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยเชื่อว่า คนที่จะเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะเฉพาะ ที่มีความแตกต่างไปจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ สตอกดิล (Stogdill) ได้ทำการรวบรวมและศึกษาวิเคราะห์งานวิจัย และสรุปได้ว่าคุณลักษณะผู้นำแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ธรรมชาติของกลุ่ม และตามความต้องการของกลุ่มเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการวิจัยเพื่อวัดคุณลักษณะของผู้นำนั้น นักวิจัยจะดำเนินการเป็น 2 แบบ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 44 – 45 ; อ้างอิงจาก Stogdill. 1974 : 17 - 23) ดังนี้

แบบที่ 1 พยายามเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ

แบบที่ 2 พยายามเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้ทำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) ทฤษฎีสิ่งแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal - Situation Theories)

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction – Expectation Theories) ทฤษฎีมนุษยธรรม (Humanistic Theories) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories)

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้เชื่อถือได้น้อยมาก พบว่า จากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้นำมาเป็นเวลา 50 ปี ยังไม่พบคุณสมบัติหรือลักษณะส่วนบุคคลใด ที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งแยกว่า ใครคือผู้นำ และไม่ใช่ผู้นำ (อิทธิชัย ธนเศรษฐ. 2536 : 8 ; อ้างอิงจาก Hersey & Blanchard. 1988)

2.3.2 การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior)

ในยุคนี้เริ่มต้นตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 จนถึงประมาณ ค.ศ.1967 เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ประกอบกับความสนใจในด้านจิตวิทยาที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้นักวิจัยหันมาสนใจในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ โดยมีความเชื่อเหมือนกับยุคของการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ที่เชื่อว่ามีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง (One best way) หากแตกต่างกันในเรื่องของยุคการศึกษาคุณลักษณะผู้นำนั้นเชื่อว่า ความเป็นผู้นำมีมาตั้งแต่เกิด *(Born leader)* ในการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ นักวิจัยมักดำเนินการเป็น 2 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 ศึกษาในหน้าที่ของผู้นำ โดยแบ่งเป็นภารกิจ (Task – related) หรือหน้าที่ในการแก้ปัญหา และการดำรงรักษาความเป็นกลุ่ม *(Group maintenance)* หรือหน้าที่ทางสังคม

แบบที่ 2 ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยการศึกษาแบบของผู้นำใน 2 ด้าน ได้แก่ แบบมุ่งงาน (Task – oriented style) และแบบมุ่งคน (Employee – oriented style)

การศึกษาแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ ได้แก่

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies)

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่ง ฮอย และมิสเคล (Hoy & Miskel. 1982 : 226) ได้อธิบายในหนังสือสรุปได้ว่า เฮมพิล (Hemphill) และคูนส์ (Coons) ได้สร้างแบบสอบถามที่เรียกว่า LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ และได้รับการพัฒนาโดย ฮาลปิน และไวเนอร์ (Halpin & Winer) ในปี ค.ศ.1957 นับเป็นครั้งแรกที่เห็นความสำคัญของทั้งคนและงานในการประเมินพฤติกรรมผู้นำ ต่อมา ไฟลซ์แมน (Fleishman) ได้ถูกลดทอนมิติที่ศึกษาลงจนเหลือเพียงสองมิติที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเด่นชัด คือพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยเป็นข้อทดสอบด้านพฤติกรรมด้านสัมพันธภาพ 15 ข้อ และพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ 15 ข้อ

รวม 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และ 0.86 ตามลำดับ (สุชาดา อินทร์พงศ์พันธ์. 2538 : 34 – 38)

การศึกษาวิจัยที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Studies)

ได้ทำการศึกษาใกล้เคียงกันกับการวิจัยที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ โดยเริ่มที่ศูนย์วิจัยสำรวจที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ไดพยายามศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยพยายามศึกษาองค์การทางธุรกิจและอุตสาหกรรม ระหว่างแบบของผู้นำกับเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลได้จำแนกผู้นำเป็น 2 แบบ คือ มุ่งคน (Employee - centered) และมุ่งผลผลิต (Production - centered)

ในการทำวิจัยต่อๆ มา เรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert) และคณะแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งเน้นกลุ่มและองค์การมากกว่าจะมุ่งถึงคน ได้แบ่งรูปแบบของความเป็นผู้นำออกเป็น 4 ระบบ (พยอม วงศ์สารศรี. 2534 : 201 – 202) คือ

ระบบที่ 1 เรียกว่า Exploitative – Authoritative ตามแนวคิดนี้ ผู้นำจะมีอำนาจสมบูรณ์แบบจะเชื่อและไว้ใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก มักใช้วิธีการจูงใจด้วยการลงโทษ มีการให้รางวัลเป็นครั้งคราวเน้นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) จำกัดการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำเท่านั้น

ระบบที่ 2 เรียกว่า Benevolent – Authoritative ระบบนี้เป็นการใช้อำนาจอย่างมีศิลปะ และวิธีการมากขึ้น ผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา มักใช้วิธีจูงใจให้ลูกน้องทำงานด้วยการให้รางวัล มีการลงโทษบ้างบางครั้ง ยินยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) ยอมรับเรื่องการมอบหมายงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ แต่จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมตามนโยบายอย่างใกล้ชิด

ระบบที่ 3 เรียกว่า Consultative ระบบนี้เน้นการปรึกษาหารือ ผู้นำให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ยังไม่ได้ไว้ใจหรือเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสมบูรณ์แบบ พยายามที่จะใช้ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติงาน ใช้รางวัลเป็นตัวจูงใจในการทำงาน มีการใช้การลงโทษบ้างบางโอกาส การติดต่อสื่อสารใช้ทั้งแบบบนลงล่าง และล่างขึ้นบน มีนโยบายเปิดกว้างในด้านการตัดสินใจ โดยทั่วไปการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้นำ แต่ยอมให้ระดับล่างตัดสินใจบ้างในบางเรื่อง

ระบบที่ 4 เรียกว่า Participative – Group ระบบนี้ให้ความสำคัญ ต่อตัวผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการร่วมมือกันทำงาน ผู้นำในระบบนี้มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความสมบูรณ์แบบ การทำงานยึดการร่วมมือกันในกลุ่ม มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลในรูปเงิน และการกระตุ้นให้กลุ่มผูกพันกับองค์การด้วยการกำหนดเป้าหมายและประเมินความ

ก้าวหน้าของเป้าหมาย การติดต่อสื่อสารใช้ทั้งแบบบนลงล่าง และล่างขึ้นบน ส่งเสริมการตัดสินใจด้วยกระบวนการกลุ่ม

การศึกษาผู้นำของกลุ่มที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership)

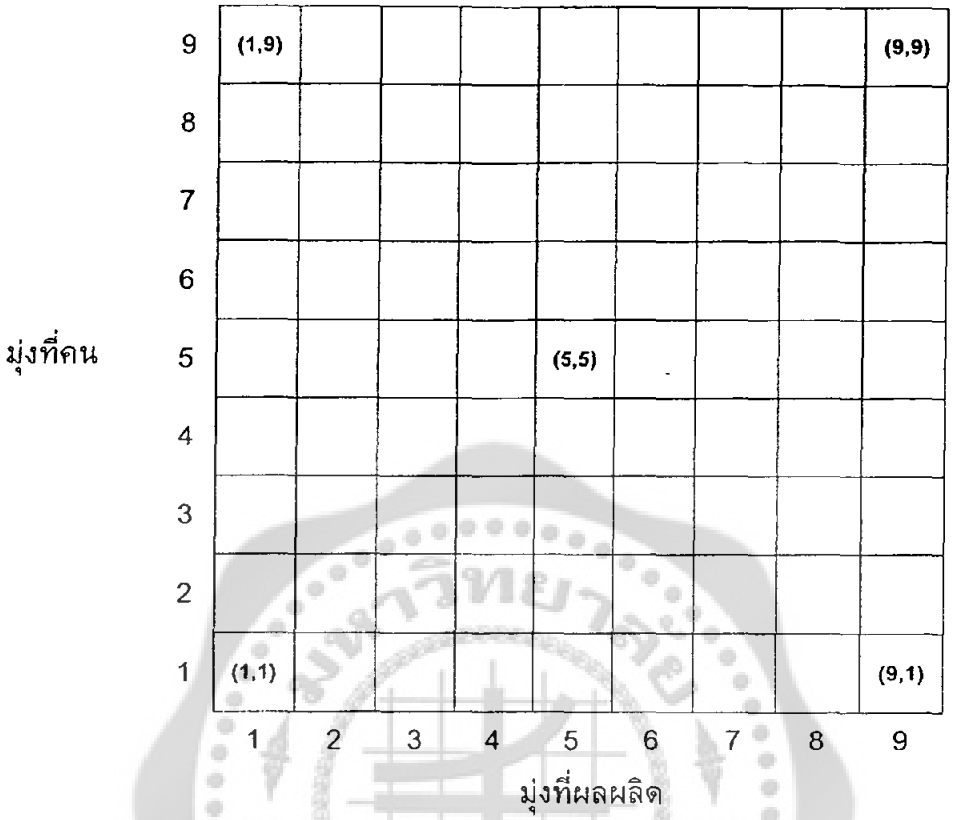
ในราวปี ค.ศ. 1947 โรเบิด เบลส์ (Robert F.Bales) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ห้องปฏิบัติการสังคมสัมพันธ์ (Laboratory of Social Relations) ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด โดยเก็บข้อมูลจากการสังเกต ผลการศึกษาทำให้เกิดแบบของผู้นำ 2 แบบ ได้แก่ แบบมุ่งงาน (Task leader) และแบบมุ่งสังคม (Social leader) ซึ่งผู้นำทั้งสองแบบมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่มีคนไม่มากนักที่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะเป็นผู้นำทั้งสองแบบได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 51 ; อ้างอิงจาก Bales. 1954 : 41 – 49)

การศึกษาวิจัยของบุคคลอื่น ๆ

ได้มีนักวิจัยท่านอื่นๆ ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบของผู้นำหลายท่าน อีกที่สำคัญๆ ได้แก่ เกทเซล (Getzels) และกูบา (Guba) เบลค (Blake) และ มูตัน (Mouton) เรดดิน (Reddin) เป็นต้น

จากแนวคิดพื้นฐานของกระบวนการทางสังคม เกทเซทและกูบาได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ 1) ผู้นำทางสถาบัน (Normative style) 2) ผู้นำทางบุคคล (Personal style) 3) ผู้นำทางสถานการณ์ (Transactional style) (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 51 ; อ้างอิงจาก Getzels & other. 1968 : 56)

จากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว เบลคและมูตัน (Blake & Mouton) ได้เป็นผู้คิดตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ต่างกันเพียงแต่ว่า พฤติกรรมตามแนวคิดของเบรค และมูตัน มีการแจกแจงในแต่ละด้านให้ละเอียดยิ่งขึ้น โดยถือว่าแต่ละมิติเป็นอิสระต่อกัน ในแต่ละมิติมี 9 ช่อง (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 76 - 79 ; อ้างอิงจาก Blake & Mouton. 1468 : 11) ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 ตารางการจัดการของเบรคและมูตัน

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 2 : 77.

จากภาพประกอบ จะเห็นได้ว่าตารางการจัดการของเบรคและมูตัน จะทำให้เกิดลักษณะของผู้นำ 5 แบบ คือ

2.4.1 ผู้นำแบบ (1,1) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและงาน อาจเรียกได้ว่าเป็นผู้นำแบบไม่เอาไหน (Impoverished)

2.4.2 ผู้นำแบบ (1,9) เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นส่วนใหญ่ อาจเรียกว่า เป็นผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์ (Country – Club)

2.4.3 ผู้นำแบบ (9,1) เป็นผู้นำที่มุ่งให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียว โดยไม่สนใจความต้องการของบุคคล อาจเรียกได้ว่า เป็นผู้นำแบบมุ่งแต่งาน (Task Oriented)

2.4.4 ผู้นำแบบ (9,9) เป็นผู้นำที่เน้นทั้งความต้องการของบุคคล และผลของงานทำให้การทำงานมีผลสำเร็จสูงสุด และทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาจเรียกได้ว่า เป็นผู้นำแบบเล่นเป็นทีม (Team)

2.4.5 ผู้นำแบบ (5,5) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งความต้องการของบุคคลและผลของงานในระดับปานกลางพอๆ กัน อาจเรียกได้ว่า เป็นผู้นำแบบทางสายกลาง (Middle - of - the - Road)

2.2.3 การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situation หรือ Contingency)

ยุคการศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967 โดยเริ่มต้นมาจากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ ทฤษฎีกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า น่าจะมีสถานการณ์บางอย่าง ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นมาได้ คือ ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น จะเป็นภาวะที่ผู้นำสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงภายนอกได้ หมายถึง ผู้นำจะประพฤติปฏิบัติงานประเภทใดก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แต่ละอย่างที่เกิดขึ้นในสภาวะนั้นๆ

2.2.3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 22 – 23) กล่าวว่า ทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟิดเลอร์ (Fiedler) มีหลักการว่า ประสิทธิผลภาวะผู้นำหรือองค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบแรก แบ่งเป็นแบบของพฤติกรรม 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Task Oriented) และองค์ประกอบที่สอง ก็คือ สภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำหรือการควบคุมสภาพการณ์ (Situational Favorableness of Situational Control) หมายถึง ระดับของสภาพการณ์ที่ผู้นำสามารถใช้อำนาจควบคุม ใช้อิทธิพลให้ส่งผลต่อผลงานของกลุ่มได้ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน (Leader – Member Relation) หมายถึง กลุ่มให้ความสนับสนุนผู้นำมากน้อยเพียงใด

2) ลักษณะงานหรือโครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความชัดเจนในลักษณะงานหรือโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายอยู่เพียงใด

3) อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้นำที่จะให้รางวัลหรือการลงโทษผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด

2.2.3.2 ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของเฮาส์ (House' s Path – Goal Theory)

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 206) กล่าวว่า โรเบิร์ต เฮาส์ (Robert House) ได้พัฒนาทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายในการศึกษาภาวะผู้นำขึ้น โดยชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจะประสบผลสำเร็จได้ ผู้นำต้องกำหนดงานให้มีความชัดเจน มีการอบรมและแนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล (Clarify the Path to Goal) โดยกำหนดบทบาทผู้นำไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1) ให้คำแนะนำ (Directive) ผู้นำจะเป็นผู้บอก หรือสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน

2) ให้การสนับสนุน (Supportive) ผู้นำจะแสดงความเป็นกันเอง ให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย

3) เปิดโอกาสให้ร่วมมือ (Participative) ผู้นำจะแสดงหาข้อคิด ข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ

4) มุ่งงาน (Achievement Oriented) ผู้นำจะมุ่งไปสู่ความสำเร็จของงานด้วยการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

2.2.3.3 ทฤษฎีของเรดดิน

ทฤษฎี 3 – D Management Style ohyo เรดดิน (Reddin) เป็นคนแรกที่มีความเห็นว่า มิติพฤติกรรมด้านมุ่งงาน และมิติด้านมุ่งสัมพันธ์ อาจทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ จึงได้เสนอมิติประสิทธิภาพเข้ากับทั้งสองมิติข้างต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์อีกด้วย (อิทธิชัย ธนเศรษฐ. 2536 : 19 – 23 ; อ้างอิงจาก Hersey & Blanchard. 1988.)

ประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้นำประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ จะมีมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าแบบภาวะผู้นำเหมาะสมกับสภาพการณ์ เรียกว่า มีประสิทธิผล (Effective) ตรงกันข้าม หากการแสดงภาวะผู้นำไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เราเรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล (Ineffective)

ลูแทนส์ (Luthans. 1998 : 165) ได้ให้คำจำกัดความของ แบบผู้นำ ที่มีประสิทธิผล 4 แบบ และไม่มีประสิทธิผล 4 แบบ ได้แก่

<u>แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล</u>

1) นักบริหาร (Executive) คือ ผู้นำที่ให้ความสนใจสูงทั้งบุคลากรและงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการจูงใจคน และการกำหนดมาตรฐานของงาน ตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีม

2) นักพัฒนา (Developer) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรสูง และความสำคัญต่องานรองลงมา ให้ความไว้วางใจและมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ผู้เผด็จการที่มีศิลปะ (Benevolent Autocrat) คือ ผู้นำที่ให้ความสนใจในงานสูงกว่าบุคลากร มุ่งทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ โดยไม่ให้กระทบกระเทือนความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ผู้ยึดระเบียบ (Bureaucrat) คือผู้นำที่ให้ความสนใจต่อทางด้านบุคลากรและงาน ทำงานโดยยึดกฎระเบียบเป็นสำคัญ

แบบภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล

5) ผู้ประสานประโยชน์ (Compromiser) คือผู้ที่ให้ความสนใจอย่างสูงทั้งด้านบุคลากรและงาน แต่ไม่มีประสิทธิผลเพราะสถานการณ์ขณะนั้น ต้องการให้ผู้นำเน้นเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น มักประสบปัญหาด้านความเด็ดขาดในการตัดสินใจ

6) นักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำที่ให้ความสนใจในบุคลากรสูงและให้ความสนใจในงานรองลงมา เป็นผู้กระตือรือร้นในการพัฒนาคนจนเกินไป (The Dogooder) และคิดว่าความไม่ขัดแย้ง (Harmony) คือคำตอบของทุกเรื่อง

7) ผู้เผด็จการ (Autocrat) คือผู้นำที่ให้ความสนใจงานสูงและความสนใจบุคลากรรองลงมา เป็นผู้ที่ไม่มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ชอบสั่งการโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

8) ผู้ทอดทิ้งงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่ให้ความสนใจต่ำทั้งด้านบุคลากรและเรื่องงาน พยายามไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในทุกเรื่อง ชอบแก้ปัญหาเฉพาะหน้าขาดการวางแผน

2.2.3.4 ทฤษฎีของเฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มีที่มาจากการศึกษาวิจัยของ เฮอร์เซย์ และ บลันชาร์ด (เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์. 2532. : 48 ; อ้างอิงจาก Hersey & Blanchard. 1988) ได้เสนอว่า ความสำเร็จของผู้นำจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1) พฤติกรรมที่เน้นงานของผู้นำ

2) พฤติกรรมที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์ของผู้นำ

3) วุฒิภาวะหรือความพร้อมของผู้ตาม

2.2.4 ยุคการศึกษาผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ได้มีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งแตกต่างออกไปจากที่กล่าวมาข้างต้น (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536. 45 – 46) ได้แก่

2.2.4.1 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leader)

ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นแนวคิดในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งต่างจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยการสัญญาว่าจะให้รางวัลเป็นการตอบแทน หากทำตามข้อเสนอของผู้นำ และจากผลการวิจัยของ แบส (Bass) พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 58 – 60 ; อ้างอิงจาก Hater & Bass. 1988 : 696 ; Bass & Avolio. 1990 : 19 –20) ได้แก่

1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) จะเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ผู้นำจะให้รางวัลตามที่ตกลงสัญญา มักเป็นการจูงใจโดยการให้รางวัล เป็นการตอบแทนแลกเปลี่ยนกัน เพื่อเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ ดังนั้น หากผู้นำมี

ทรัพยากรไม่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้ ก็อาจจะทำให้เป็นผู้นำที่หย่อนประสิทธิภาพไป

2) การบริหารแบบวางเฉย (Management – by – Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้บริหารจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว แต่จะเข้าไปแทรกแซงเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น การเสริมแรงก็มักจะเป็นทางลบ ภาวะผู้นำประเภทนี้อาจเป็นได้ทั้งเชิงรับ (Passive) และเชิงรุก (Active)

2.2.4.2 แนวคิดผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Tranformational Leader)

แนวคิดผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผล และผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล สามารถโน้มน้าวจิตใจลูกน้องได้ดีกว่า ได้แก่ แนวคิดของแบส (Bass) แนวคิดของทิชชี่ และเดวานน่า (Tichy & Devanna) เป็นต้น

จากผลการวิจัยของ แบส พบว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีผลงานดีเด่น มีความผูกพัน (Commitment) ต่อหน่วยงานและงาน โดยอาจมีพฤติกรรม ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 61 ; อ้างอิงจาก Harris. 1990 : 9)

1) ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและส่งเสริมให้ผู้ตามมีการพัฒนาตนเอง

2) มีความเป็นมิตรต่อผู้ตาม สามารถพบปะพูดคุยได้เสมอ

3) เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และมีมาตรฐานในการทำงานสูง มีความสามารถในการแก้ปัญหา

4) สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความชำนาญกับผู้ตามได้

5) แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น กระตือรือร้น ตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคล

โดยทั่วไปแล้ว คุณลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะเป็นดังนี้

1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (chance agent) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การที่ดีกว่า และดลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่กล้าเผชิญความจริง มีความสุขุม

3) เชื่อมั่นในคนอื่น ปฏิบัติงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นทำโดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ

4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน จะชี้ให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของเป้าหมาย สร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน

5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life – long learner) ผู้นำประเภทนี้จะนำสิ่งผิดพลาดมาในอดีตนำมาเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7) เป็นผู้มองการณ์ไกล มีความสามารถในการมองภาพอนาคต และทำความฝันให้เป็นความจริง

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาที่ผ่านมาก็ยังไม่สามารถที่จะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำแบบใด ที่มีความเหมาะสมที่สุด ทั้งนี้เพราะไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าวิธีการใดเป็นวิธีการที่ดีที่สุด ถูกต้องที่สุด ซึ่งในขณะเดียวกัน ในแต่ละวิธีการศึกษาก็ยังมีประโยชน์ในแง่ใดแง่หนึ่งเสมอ.

2.4 เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ

ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำในต่างประเทศ ได้มีการคิดค้นเครื่องมือในการศึกษาในเรื่องพฤติกรรมผู้นำ และได้ถูกนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าอย่างแพร่หลาย มีการแปลเป็นภาษาต่างๆ หลายภาษาตามสถานที่ในการศึกษา ผู้ศึกษาขอยกเป็นตัวอย่างให้ทราบพอสังเขป ได้แก่

2.4.1 แบบ Leader Behavior Description Questionnaire : LBDQ

เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำ LBDQ ได้สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1945 ในยุคของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) โดยการริเริ่มของ ดร.แครอล ชาเทิล (Dr.Carroll L.Shartle) จนกระทั่งปี ค.ศ.1949 เฮมฟ์ฟิล และ คูนส์ (John K. Hemphill & Alvin E.Coons) ได้สร้างแบบวัดชนิดนี้ขึ้น โดยจะจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ กิจสัมพันธ์ (Initiating structure) และมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ต่อมาได้รับการพัฒนาปรับปรุงอีกหลายครั้ง โดยนักวิชาการหลายท่านด้วยกัน อาทิเช่น ฮอลพิน (Halpin) ไวเนอร์ (Winer) สตอกดิลล์ (Stogdill) เป็นต้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 50 ; อ้างอิงจาก Drake & Roe. 1986 : 108 – 109) มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ ได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ 1) กิจสัมพันธ์ 2) มิตรสัมพันธ์ อย่างละ 15 ข้อ แบบสอบถามประเภทนี้ มีความเชื่อมั่นสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของกิจสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 และมิตรสัมพันธ์เท่ากับ 0.93

2.4.2 แบบ Least Preferred Co – Worker Scale : LPC

เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำ แบบ LPC ได้สร้างขึ้นในยุคการศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ ตามแนวคิดตัวแบบสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model) ซึ่งเสนอทฤษฎีสถานการณ์ในการศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งเรียกว่าตัวแบบสถานการณ์ของภาวะผู้นำ (Contingency Model of Leadership) โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

2.4.2.1 แบบภาวะผู้นำจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจของผู้นำ

2.4.2.2 การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับบรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงานและอำนาจโดยตำแหน่ง

2.4.2.3 ประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแบบผู้นำ และการควบคุมสถานการณ์

ฟีดเลอร์ ได้พยายามจำแนกพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership behavior)และแบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ออกจากกัน โดยชี้ให้เห็นว่าแบบภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของบุคลิกภาพ มิใช่แบบของพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกมาอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา โดยได้สร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพชนิดสั้นๆ ขึ้นเรียกว่า แบบวัดเพื่อนร่วมงานที่พึงประสงค์น้อยที่สุด (Least Preferred Co – Worker Scale) ลักษณะของแบบวัด เป็นแบบจำแนกความหมาย (Semantic differential) ประกอบด้วยคำคุณศัพท์ที่ความตรงกันข้ามกัน 18 คู่ แต่ละคู่ได้แบ่งออกเป็น 8 ช่วงเท่าๆ กัน เช่น

น่าพึงพอใจ	8 7 6 5 4 3 2 1	ไม่น่าพึงพอใจ
เย็นชา	1 2 3 4 5 6 7 8	อบอุ่น
เป็นมิตร	8 7 6 5 4 3 2 1	ไม่เป็นมิตร

โดยสามารถจำแนกผู้นำได้สองประเภท ได้แก่ ผู้นำที่มีแรงจูงใจมุ่งงาน (Task motivated) และผู้นำที่มีแรงจูงใจมุ่งสัมพันธ์ (Relationship motivated) โดยจะแสดงค่าเป็นคะแนนในการตอบแบบทดสอบ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 85 – 86 ; อ้างอิงจาก Fiedler & Garcia. 1987 : 78 – 79)

2.4.3 แบบ Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ

เครื่องมือชนิดนี้ ได้ถูกสร้างขึ้นในยุคของการศึกษาผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ โดย แบส (Bass) ได้สร้างเครื่องมือนี้ขึ้นในปี ค.ศ. 1985 โดยเรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire - Form 5 หรือ MLQ – 5 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดระหว่าง 0.93 – 0.46 จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1990 แบส และ อโวลิโอ ได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาทำการพัฒนาขึ้นใหม่ แต่ยังคงเรียกว่า แบบ Multifactor Leadership Questionnaire ตามเดิม หรือเรียกย่อๆ ว่า MLQ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.92 – 0.60

แบบ MLQ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยวัดใน 2 มิติ ได้แก่

2.4.3.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉย จำนวนด้านละ 10 ข้อ รวม 20 ข้อ

2.4.3.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเสน่หา 10 ข้อ ด้านการดลใจ 7 ข้อ ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน 10 ข้อ และด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา 10 ข้อ

นอกจากนี้ แบบ MLQ ยังวัดอีก 2 ประกอบ ได้แก่ 1) ไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership) ผู้นำแบบตามสบาย 10 ข้อ และ 2) ผลของภาวะผู้นำ (Outcomes) ซึ่งประกอบด้วยความพยายามส่วนเกินหรือความพยายามที่เพิ่มขึ้น (Extra effort) จำนวน 3 ข้อ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 69 – 71 ; อ้างอิงจาก Bass & Avolio. 1990 : 21)

2.4.4 แบบ Management Style Diagnosis Test : MSDT

แบบ Management Style Diagnosis Test เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบผู้นำทางการบริหาร สร้างโดย วิลเลี่ยม เจ. เรดดิน (William J. Reddin) โดยพัฒนามาจากความเชื่อตามทฤษฎี 3 มิติ (3 – D Theory) โดยได้ถูกนำไปทดสอบในองค์การธุรกิจ องค์การของรัฐบาล และมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 100,000 คน มาแล้ว (สะอาด สีหาภาค. 2536 : 28 ; อ้างอิงจาก Reddin. n.d. : unpage) โดยมีลักษณะเป็นแบบทดสอบเพื่อตรวจสอบแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน จำนวน 64 ข้อ ในแต่ละข้อมีข้อย่อยให้เลือก 2 ข้อ ทั้งนี้ ข้อย่อยทั้งสองจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบจะต้องพิจารณาเลือกตอบข้อย่อย ที่มีลักษณะตรงกับการกระทำของตนมากที่สุด หรือตัดสินใจเลือกตอบเพียง 1 ข้อ สามารถวิเคราะห์แบบพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 มิติ คือ 1) มิติมุ่งงาน 2) มิติมุ่งสัมพันธภาพ 3) มิติมุ่งประสิทธิผล และจำแนกแบบผู้นำ 8 แบบ คือ 1) แบบผู้บริหาร 2) แบบผู้ประนีประนอม 3) แบบผู้เผด็จการที่มีบุญคุณ 4) แบบผู้เผด็จการ 5) แบบนักพัฒนา 6) แบบนักบุญ 7) แบบผู้รอรับคำสั่ง 8) แบบผู้ทิ้งงาน (ชัชนา ดวงจินดา. 2537 : 71 – 77)

2.4.5 แบบ Profile of School : POS

แบบ Profile of School เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีของเรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert) ซึ่งมีชื่อเรียกว่า มาตรวัดลักษณะภาพรวมของโรงเรียน (รัดนไตร พรรคพวก. 2539 : 68 ; อ้างอิงจาก Rensis Likert Associates. 1978) โดยได้แบ่งงานของผู้นำออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) มุ่งที่ผลิตผล โดยเอาผลิตผลเป็นศูนย์กลาง (Production – centered) 2) เน้นที่ลูกจ้าง หรือเอาลูกจ้างเป็นศูนย์กลาง (Employee – centered) เป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตรส่วนประมาณค่าวัดพฤติกรรมลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู (นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ. 2534 : 72 – 73) คือ

1) การให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
2) การยอมรับความคิดเห็นของครู
3) การเน้นการกำหนดเป้าประสงค์ของงาน

4) การอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน

5) การแสดงออกซึ่งความสามารถ

6) การยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน

7) การนำโดยอาศัยความร่วมมือ

2.4.6 แบบสำรวจการบริหารงาน (A Survey of Managerial Styles)

แบบสำรวจการบริหารงานหรือ A Survey of Managerial Styles เป็นเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่สร้างโดยเบลค และมูตัน (Blake & Mouton) ซึ่งใช้แนวคิดผู้นำตามแบบตารางการจัดการ (Managerial grid) เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจประเภทเลือกตอบ จำนวน 5 ตัวเลือก มีทั้งหมด 4 ส่วน คือ 1) ผลงานหรือความสำเร็จ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การประชุมนิเทศงาน โดยเครื่องมือสามารถจำแนกผู้นำออกเป็น 5 แบบ คือ 1) แบบไม่เอาไหน (Improverished) 2) แบบชุมนุมสังสรรค์ (Country Club) 3) แบบมุ่งแต่งาน (Task Oriented) 4) แบบเล่นเป็นทีม (Team) 5) แบบทางสายกลาง (Middle – of – the – road)

2.4.7 เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ ซีซอร์และคนอื่น ๆ

เครื่องมือชนิดนี้ ได้สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดทางด้านผู้นำของซีซอร์ และคนอื่นๆ (Seashore & others) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบของพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์การและกระบวนการในการวัดรูปแบบของผู้นำ เป็นแบบสอบถามที่วัดพฤติกรรมผู้นำจำแนกเป็น 10 องค์ประกอบ (Seashore & others. 1983 : 103 – 105) คือ

1) ด้านการมุ่งผลผลิต

2) ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

3) ดานการกำหนดเป้าหมาย

4) ด้านการแก้ปัญหา

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

6) ด้านอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

7) ด้านความเอื้ออาทร

8) ด้านการมีส่วนร่วม

9) ด้านการตัดสินใจ

10) ด้านสมรรถภาพในการทำงาน

2.4.8 เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของมอริส (Morris)

เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำชนิดนี้ได้สร้างขึ้นโดย มอริส (Morris) ซึ่งได้ศึกษาภาระงานที่มีบทบาทและส่งผลกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Hoy & Miskel. 2001 : 441 ; อ้างอิงจาก Morris. 1966a,b) มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า ที่วัดคุณลักษณะผู้นำจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ความสามารถในการพัฒนางาน 3) ความสามารถในการวางแผน 4) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 5) ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

2.4.9 เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของยูริส (Uris)

เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของยูริส (Uris) เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อทดสอบคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนๆ จำนวนคำถาม 15 ข้อ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2521 : 40 – 45 ; อ้างอิงจาก Uris. 1973 : 5 – 13)

1) ข้อ 1 – 3 เป็นการทดสอบการตัดสินใจ
2) ข้อ 4 – 6 เป็นการทดสอบการเข้าใจคน
3) ข้อ 7 – 9 เป็นการทดสอบการยืดหยุ่นของงาน
4) ข้อ 10 – 12 เป็นการทดสอบความสามารถในการสื่อความหมาย
5) ข้อ 13 – 15 เป็นการทดสอบการใช้อำนาจหน้าที่

2.4.10 แบบ Lead other

แบบ Lead other เป็นเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่สร้างโดย เฮอรณ์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard) ประกอบด้วยคำถาม 12 ข้อ แต่ละข้อจะสมมุติสถานการณ์ ให้เลือกตอบแนวปฏิบัติในการดำเนินการเพียงข้อเดียวที่เห็นว่าตรง หรือใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงของผู้บริหารมากที่สุด เครื่องมือชนิดนี้ กรีน (Green) ได้ทำการวิจัยหาความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Contingency Coefficient) เท่ากับ .71 และได้ค่าสหสัมพันธ์ (Significant Correlation) เท่ากับ .67 (วรินธร กาญจนระวีกุล. 2541 : 42)

2.4.11 แบบ Leader Behavior Analysis II – Self

เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบ Leader Behavior Analysis II – Self ได้ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นโดย บลันชาร์ด ซิการ์มิและซิการ์มิ (Blanchard Zigarmi & Zigarmi) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความยืนหยุ่นในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ โดยเครื่องมือชนิดนี้จะประกอบด้วยสถานการณ์สมมุติ จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีตัวเลือก 4 ตัวเลือก แสดงออกถึง แบบภาวะผู้นำที่ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันแบบใดแบบหนึ่งใน 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบแนะนำ และแบบมอบหมายงาน และมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเฉพาะ โดยได้มีการใช้ในงานวิจัย

ของ กฤติบวร (Kridborworn) โดยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งอยู่ในกรุงเทพมหานคร นำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) เท่ากับ .71 (ปราณี เฉลิมโฉม. 2541 : 30 – 32)

2.4.12 แบบ Self – Description Inventory

แบบ Self – Description Inventory เป็นเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ได้ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นโดย กิเซลลี (Ghiselli) ศาสตราจารย์ทางด้านบริหารธุรกิจแห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เบอร์คเลย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา เรียกว่า แบบสำรวจตนเอง (Self – Description Inventory) เพื่อใช้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้บริหารทางธุรกิจ โดยนำไปศึกษากับผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจ จำนวน 90 แห่ง ประกอบด้วยบุคลากร 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ผู้นิเทศงาน และผู้ปฏิบัติงาน ที่สามารถอธิบายความเป็นตัวของเขาเองมากที่สุดและน้อยที่สุด แล้วนำเอาผลการสำรวจที่ได้จากผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบกันในแต่ละด้าน ถ้าหากข้อความใดผู้บริหารเลือกตอบว่ามีความสำคัญแต่ผู้ปฏิบัติงานไม่เลือกเลย แสดงว่าข้อความนั้นเป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร (ศิริ เจริญวัย. 2532 : 65 – 66 ; อ้างอิงจาก Ghiselli. 1971 : 139 – 141) มีลักษณะเป็นข้อความรายคู่ที่มีความหมายไปในทางเดียวกัน โดยเป็นด้านที่ดี 32 ข้อ และด้านที่ไม่ค่อยดี 32 ข้อ แต่ละข้อมี 2 ตัวเลือก ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกข้อใดข้อหนึ่งที่สามารถอธิบายตัยผู้ตอบแบบสอบถามได้ดีที่สุดเพียงหนึ่งด้าน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาได้มีการสร้างขึ้นและได้รับการพัฒนาเรื่อยมา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละสมัย นอกจากเครื่องมือที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำชนิดอื่นๆ อีก เช่น แบบพรรณนาประสิทธิผลของผู้นำและการปรับตัว (Leader Effectiveness and Adaptability Description) แบบวัดสถานการณ์ (Maturity Instrument Scale) เป็นต้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเครื่องมือวิจัยพฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษา ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัย แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัย รูปแบบและองค์ประกอบ ตลอดจนคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า
2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. เป็นการศึกษาเครื่องมือวิจัย ที่ปรากฏในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตและระดับดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ และวิทยาเขตในอดีต ในฐานข้อมูลห้องสมุด ของหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เป็นงานวิจัยปริญญานิพนธ์ที่ทำการศึกษาค้นคว้า ในระหว่างปี พ.ศ.2530 - 2545 โดยศึกษาในประเด็นต่างๆ ได้แก่

2.1 พฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา
  2.1.1 ที่มาของงานวิจัย
  2.1.2 ลักษณะพฤติกรรมที่ศึกษา
  2.1.3 ประชากรที่ทำการศึกษา
2.2 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย
2.3 รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย
  2.3.1 รูปแบบของเครื่องมือวิจัย
  2.3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย

2.4 คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

2.4.1 ค่าความเที่ยงตรง (Validity)

2.4.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2.4.2.1 ค่าความเชื่อมั่นรวม

2.4.2.2 ค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน

3. การศึกษาครั้งนี้ ใช้คำสำคัญในการสืบค้นข้อมูล ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ ผู้นำและการศึกษา

4. งานวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะงานวิจัยที่เป็นภาษาไทยเท่านั้น

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็น แบบสรุปงานวิจัย ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสำรวจ และจดบันทึกคุณลักษณะและรายละเอียดต่างๆ ของงานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 พฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย ได้แก่ชื่อผู้วิจัย เรื่องที่ทำการศึกษา ปีที่ทำการศึกษา วิทยาเขต วัตถุประสงค์ของการวิจัย และประชากรในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ตอนที่ 3 รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย

ตอนที่ 4 คุณภาพของเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย ค่าความเที่ยงตรง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ วิธีการและค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. เป็นผู้ดำเนินการสืบค้น ตรวจสอบ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอยู่ในฐานข้อมูลของห้องสมุด หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ.2530 - 2545

2. นำข้อมูลที่ได้มาจำแนกเป็นกลุ่ม โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นเกณฑ์ ได้ปริญญานิพนธ์ในการศึกษาค้นคว้า จำนวน 75 ฉบับ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถจำแนกงานปริญญานิพนธ์ที่พบ ตามสาขาวิชาเอกได้ ดังนี้

2.1 การบริหารการศึกษา	จำนวน	67 ฉบับ
2.2 การอุดมศึกษา	จำนวน	3 ฉบับ
2.3 อุตสาหกรรมศึกษา	จำนวน	1 ฉบับ

2.4 การศึกษาปฐมวัย	จำนวน	1	ฉบับ
2.5 การศึกษาผู้ใหญ่	จำนวน	2	ฉบับ
2.6 การวัดผลการศึกษา	จำนวน	1	ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 75 ฉบับ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พบในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ทุกฉบับในภาพรวม จำแนกลักษณะการศึกษา และองค์ประกอบของเครื่องมือที่ใช้ศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 พฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นแผนภูมิรูปภาพ และตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แนวคิด และทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 รูปแบบ และองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 4 คุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ผู้ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบ องค์ประกอบ และคุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา นำเสนอเป็นความเรียง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการศึกษาเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ของงานวิจัยปริญญานิพนธ์ในระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ในฐานข้อมูลห้องสมุด ของหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 พฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ตอนที่ 3 รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย

ตอนที่ 4 คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 พฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา

ในตอนนี้ เป็นการนำเสนอผลการศึกษางานวิจัยปริญญานิพนธ์ในระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตที่นำมาศึกษาเครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทางการศึกษา ที่ทำการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545 จำแนกตามปีที่ทำการศึกษา วิทยาเขตที่ทำการศึกษา และประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังมีรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 ร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามวิทยาเขต ที่มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545

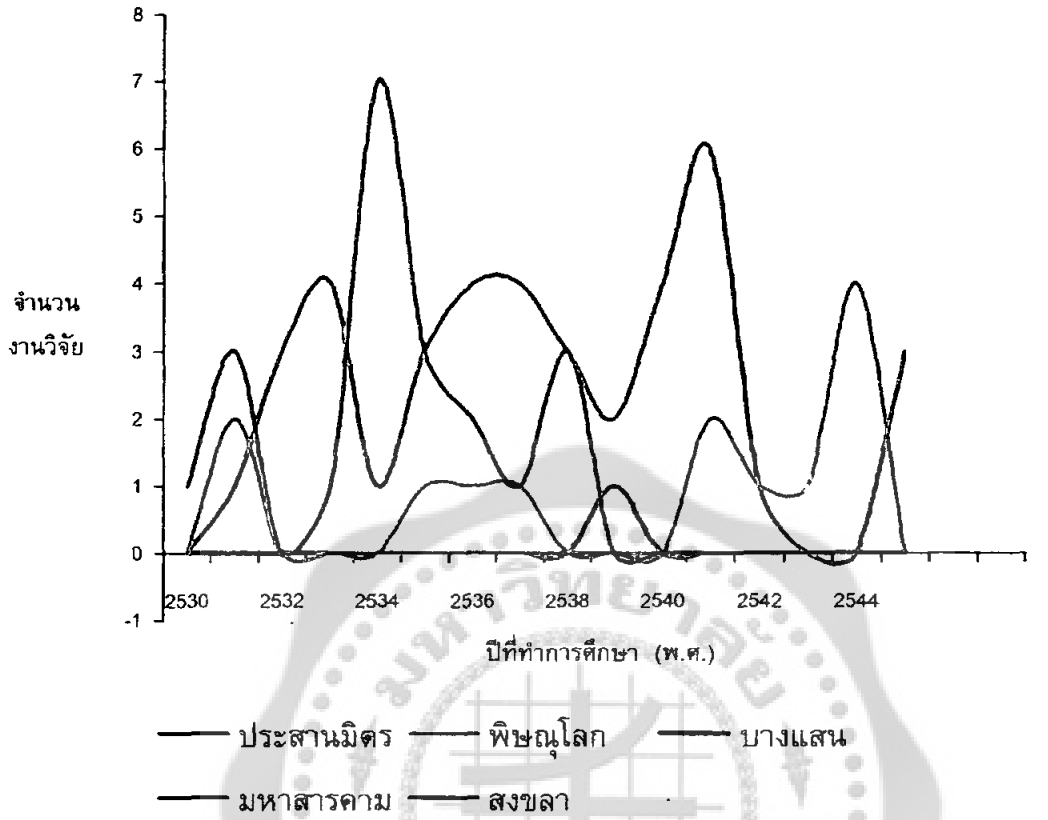
ปีที่ทำการศึกษา	รวม	ประสานมิตร		พิษณุโลก		บางแสน		มหาสารคาม		สงขลา	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2530	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100
2531	6	1	16.6	-	-	-	-	2	33.4	3	50
2532	3	3	100	-	-	-	-	-	-	-	-
2533	5	4	80	-	-	-	-	-	-	1	20
2534	8	1	12.5	-	-	-	-	-	-	7	87.5
2535	7	3	42.8	1	14.4	-	-	-	-	3	42.8
2536	7	4	56.8	1	14.4	-	-	-	-	2	28.8
2537	6	4	66.8	1	16.6	-	-	-	-	1	16.6
2538	6	3	50	-	-	-	-	-	-	3	50
2539	3	2	66.7	-	-	1	33.3	-	-	-	-
2540	4	4	100	-	-	-	-	-	-	-	-
2541	8	6	75	-	-	-	-	2	25	-	-
2542	3	1	33.3	-	-	-	-	2	66.7	-	-
2543	1	-	-	-	-	-	-	1	100	-	-
2544	4	-	-	-	-	-	-	4	100	-	-
2545	3	3	100	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	75	39		3		1		11		21	
ร้อยละ	100	52.11		4.00		1.33		14.66		28.00	

จากตารางพบว่า งานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตและระดับดุษฎีบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 ทุกปี เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วิทยาเขตที่มีการศึกษามากที่สุดคือ วิทยาเขตประสานมิตร คิดเป็นร้อยละ 52.11 รองลงมาได้แก่ วิทยาเขตสงขลา วิทยาเขต

มหาสารคาม และวิทยาเขตพิษณุโลก คิดเป็นร้อยละ 28.00, 14.66 และ 4.00 ตามลำดับ วิทยาเขตที่มีการศึกษาน้อยที่สุด คือ วิทยาเขตบางแสน คิดเป็นร้อยละ 1.33

หากพิจารณาจากระยะเวลาที่ทำการศึกษา พบว่า ในปี พ.ศ.2534 และ พ.ศ.2541 มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษามากที่สุด จำนวน 8 เรื่อง โดยวิทยาเขตที่มีการศึกษามากที่สุดในปี พ.ศ. 2534 คือ วิทยาเขตสงขลา คิดเป็นร้อยละ 87.50 ของทุกวิทยาเขต และ ปี พ.ศ.2541 คือ วิทยาเขตประสานมิตร คิดเป็นร้อยละ 75.00 ส่วนปีที่มีการศึกษาน้อยที่สุด คือ พ.ศ. 2531 และ 2543 มีการศึกษาเพียง 1 เรื่อง โดยวิทยาเขตที่มีการศึกษาในปี พ.ศ.2531 คือ วิทยาเขตสงขลา และในปี พ.ศ.2543 คือ วิทยาเขตมหาสารคาม

หากนำข้อมูลจำนวนงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 มาเขียนเปรียบเทียบเป็นลักษณะแผนภูมิจะปรากฏดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 การเปรียบเทียบจำนวนงานวิจัยปริญญานิพนธ์ที่ทำการศึกษา ในระหว่างปี พ.ศ. 2530 - 2545

หากนำข้อมูลงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำการศึกษาในเรื่องพฤติกรรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ในระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545 มาจำแนกตามประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นรายหน่วยงาน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 ร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามหน่วยงานของประชากรที่ทำการศึกษา

หน่วยงานของประชากร	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	5	6.66
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	23	30.66
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	8	10.66
กรมสามัญศึกษา	15	20.00
กรมการศึกษานอกโรงเรียน	1	1.33
เทศบาล	1	1.33
กรมอาชีวศึกษา	5	6.66
ทบวงมหาวิทยาลัย	6	8.00
วิทยาลัยครู	3	4.06
วิทยาลัยพยาบาล	4	5.32
วิทยาลัยนาฏศิลป์	1	1.33
วิทยาลัยพลศึกษา	1	1.33
อื่นๆ	2	2.66
รวม	75	100

จากตารางพบว่า งานวิจัยปริญญานิพนธ์ในระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545 ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีจำนวนมากที่สุด 23 ฉบับ หรือ คิดเป็นร้อยละ 30.66 รองลงมาคือ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 15 ฉบับ และ 8 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 10.66 ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานที่มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาน้อยที่สุดคือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน เทศบาล วิทยาลัยนาฏศิลป์ และวิทยาลัยพลศึกษา มีหน่วยงานละ 1 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 1.33

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ในตอนนี้ ได้ทำการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีพื้นฐาน ที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัย จำแนกตามยุคของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำและทฤษฎีพื้นฐาน ที่นำมาใช้ทำการศึกษา โดยมีการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ แสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 ร้อยละของแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่นำมาสร้างเครื่องมือวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือ	จำนวน	ร้อยละ
แนวคิดการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ	20	26.66
แนวคิดการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ	43	57.33
แนวคิดการศึกษาผู้นำตามสถานการณ์	7	9.33
แนวคิดการศึกษาผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ	4	5.33
หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา	1	1.35
รวม	75	100

จากตารางพบว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาค้นคว้า มีการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยใช้ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือ ตามแนวคิดการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ มากที่สุด จำนวน 43 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 57.33 รองลงมาคือ แนวคิดการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ แนวคิดการศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ แนวคิดการศึกษาผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ และหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา จำนวน 20 ฉบับ, 7 ฉบับ, 4 ฉบับ และ 1 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 26.66, 9.33, 5.33 และ 1.35 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย

ในตอนนี้ ได้ทำการศึกษาแหล่งที่มาของเครื่องมือ ประเภท รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย ที่ศึกษาพฤติกรรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา โดยจำแนกประเภทของเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแหล่งที่มาของเครื่องมือ แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 ร้อยละแหล่งที่มาของเครื่องมือวิจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

แหล่งที่มาของเครื่องมือวิจัยที่นำมาใช้ในการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เครื่องมือที่สร้างหรือพัฒนาจากต่างประเทศ	50	66.66
เครื่องมือที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นภายในประเทศ	25	33.34
รวม	75	100

จากตาราง พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาที่พบในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต เป็นเครื่องมือที่สร้างหรือพัฒนาจากต่างประเทศมากที่สุด จำนวน 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 66.66 และเป็นเครื่องมือที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นภายในประเทศ จำนวน 25 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 33.34

หากนำเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ที่พบในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต เฉพาะงานวิจัยปริญญานิพนธ์ที่มีการใช้เครื่องมือที่สร้างหรือพัฒนามาจากเครื่องมือของต่างประเทศ มาจำแนกตามชนิดของเครื่องมือ แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 ร้อยละของประเภทเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

เครื่องมือวิจัยที่ใช้	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ		
แบบ POS	2	2.66
เครื่องมือของ Morris	2	2.66
แบบ Self - Description Inventory	1	1.33
เครื่องมือของ Seashore & others	2	2.66
แบบ A Survey of Managerial Style	1	1.33
การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ		
แบบ LBDQ	24	32.00
แบบ MSDT	7	9.33
การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์		
แบบ LPC	3	4.00
แบบ Leader Behavior Analysis II - Self	1	1.33
แบบ Lead other	1	1.33
การศึกษาผู้นำแบบแลกเปลี่ยนหรือเปลี่ยนสภาพ		
แบบ MLQ	4	5.33
สร้างขึ้นใหม่	27	36.04
รวม	75	100

จากตาราง พบว่างานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ที่นำมาศึกษาค้นคว้า มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่ มากที่สุด จำนวน 27 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 36.04 แต่หากพิจารณาเฉพาะเครื่องมือที่สร้างขึ้นในต่างประเทศ แล้วนำมาแปลปรับแก้ข้อความประโยคคำถามให้มีเหมาะสมกับประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า มีการใช้เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาใน 3 ลำดับแรก คือ แบบ LBDQ มากที่สุด จำนวน 24 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมาคือ แบบ MSDT จำนวน 7 ฉบับ และแบบ MLQ จำนวน 4 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 9.33 และ 5.33 ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาทั้งหมด ตามลำดับ

หากนำเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ที่พบในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 มาจำแนกตามรูปแบบของเครื่องมือ แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 ร้อยละของรูปแบบของเครื่องมือวิจัยที่นำมาศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

รูปแบบของเครื่องมือ	จำนวน	ร้อยละ
แบบมาตราส่วนประมาณค่า	60	80.00
แบบมาตรวัดจำแนกความหมาย	3	4.00
แบบเลือกตอบ	12	16.00
รวม	75	100

จากตารางพบว่า งานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ที่นำมาศึกษาค้นคว้า มีการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยใช้รูปแบบของคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มากที่สุด จำนวน 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือ แบบเลือกตอบ จำนวน 12 ฉบับ และแบบมาตรวัดจำแนกความหมาย จำนวน 3 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 16.00 และ 4.00 ตามลำดับ

หากพิจารณาเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ที่พบในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 พบว่า มีการเลือกมิติ และองค์ประกอบของเครื่องมือในการศึกษา แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 7 ร้อยละของมิติและองค์ประกอบที่นำมาสร้างเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำ

มิติและองค์ประกอบที่ทำการศึกษา	จำนวน N = 75	ร้อยละ
แบบพฤติกรรมผู้นำ		
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	36	48.00
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	36	48.00
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	9	12.00
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตย	8	10.66
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย	8	10.66
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	8	10.66
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	4	5.33
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	4	5.33
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ	4	5.33
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบแนะนำ	1	1.33
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบควบคุม	1	1.33
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	2	2.66
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4	5.33
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม	1	1.33
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบขายความคิด	3	4.00
แบบพฤติกรรมผู้นำแบบมอบหมายงาน	3	4.00
คุณลักษณะผู้นำ		
ลักษณะทางด้านร่างกาย	3	4.00
ลักษณะทางด้านภูมิหลังทางสังคม	9	12.00
ลักษณะทางด้านสติปัญญาและความสามารถ	44	58.60
ลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ	10	13.33
ลักษณะทางด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	26	34.66
ลักษณะทางด้านสังคม	30	40.00

จากตาราง พบว่างานวิจัยปริญญานิพนธ์ในระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ที่นำมาศึกษาค้นคว้า ได้มีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย และเลือกใช้องค์ประกอบในการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป โดยหากพิจารณาองค์ประกอบของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแล้ว พบว่ามีการเลือกองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่

1. แบบพฤติกรรมผู้นำ พบว่า เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา เลือกศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มากที่สุด จำนวน 36 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาคือ แบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 9 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 12.00 พฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย จำนวนแบบละ 8 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 10.66 ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่พบว่ามีการศึกษาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบแนะนำ พฤติกรรมผู้นำแบบควบคุม และพฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม จำนวนแบบละ 1 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 1.33

2. คุณลักษณะผู้นำ พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา เลือกศึกษาคุณลักษณะผู้นำด้านสติปัญญาและความสามารถ มากที่สุด จำนวน 44 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 58.60 รองลงมาคือ ด้านสังคม จำนวน 30 ฉบับ และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน จำนวน 26 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 40.00 และ 34.66 ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะผู้นำที่พบว่ามีการศึกษาน้อย คือ ลักษณะทางด้านร่างกาย จำนวน 3 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตอนที่ 4 คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ในตอนนี้ ได้ทำการศึกษาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยที่พบในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และวิทยาเขตในอดีต ที่ทำการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามค่าสถิติ ที่นำมาทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 ร้อยละของค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ค่าสถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ	จำนวน N = 75	ร้อยละ
ความเที่ยงตรง	67	89.33
ความเชื่อมั่น		
เครื่องมือเป็นรายด้าน	13	17.33
เครื่องมือทั้งฉบับ	57	76.00
ค่าอำนาจจำแนก	10	13.33

จากตาราง พบว่า งานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต ที่นำมาศึกษาค้นคว้า นั้น เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรง มากที่สุด จำนวน 67 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.33 รองลงมาคือ การหาค่าความเชื่อมั่น โดยเป็นการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ จำนวน 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.00 และการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเป็นรายด้าน จำนวน 13 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 17.33 ส่วนค่าสถิติที่พบว่า มีการนำมาใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือน้อยที่สุด คือ ค่าอำนาจจำแนก จำนวน 10 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 13.33

หากพิจารณาวิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติ ที่นำมาใช้ในการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามวิธีวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ร้อยละของวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

วิธีการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	จำนวน N = 57	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	ค่าน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย
สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient)					
เครื่องมือเป็นรายด้าน	13	22.80	0.99	0.62	0.85
เครื่องมือทั้งฉบับ	56	98.24	0.99	0.61	0.88
ไคสแควร์	1	1.76	0.17	0.17	0.17

จากตาราง พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและวิทยาเขตในอดีต มีการเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) มากที่สุด จำนวน 56 ฉบับ คิดเป็นเป็นร้อยละ 98.24 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.99 และมีค่าเฉลี่ย 0.88 โดยมีการหาค่าไคสแควร์ จำนวน 1 ฉบับ คิดเป็นเป็นร้อยละ 1.76 และมีค่าเท่ากับ 0.17

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ที่พบในงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ที่ทำการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 จำนวน 75 ฉบับ พบว่า สามารถแบ่งเครื่องมือได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. เครื่องมือที่ทำการศึกษาแบบพฤติกรรมของผู้นำ

1.1 แบบ Leader Behavior Description Questionnaire : LBDQ

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 24 ฉบับ โดยใช้แนวคิดของ ฮาลพิน และ ไวเนอร์ (Halpin & Winer) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และบางท่านได้มีการดัดแปลงเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

องค์ประกอบของเครื่องมือ ลักษณะของการศึกษาและคุณภาพของเครื่องมือ

1) เสริมศักดิ์ ดิษฐ์ปาน ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการอำเภอตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในภาคใต้ของประเทศไทย ในปี พ.ศ.2531 โดยใช้แบบ

LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.89

2) ณรงค์ จันทร์ชุม ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา กับความพึงพอใจของครู และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 10 ในปี พ.ศ.2531 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีคำถามจำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ ส่วนอีก 10 ข้อ ทำเพิ่มเติมขึ้นเพื่อให้เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นสูงยิ่งขึ้นจึงไม่นำมาคิดคะแนน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.89 โดยเป็นค่าความเชื่อมั่นด้านมุ่งงาน 0.86 และด้านมุ่งสัมพันธ์ 0.91

3) พัฒนชัย ปัทมเวณุ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในปี พ.ศ.2531 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ตัวเลือก มีคำถามจำนวน 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ

4) ทำนอง รังสีปัญญา ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครู เขตการศึกษา 9 ในปีพ.ศ.2531 โดยใช้แบบสอบถามเพื่อวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งโกวัฒน์ เทศบุตร ดัดแปลงมาจากเครื่องมือของ สมสมัย บุญอ่อน และสมสมัย บุญอ่อน ปรับปรุงเครื่องมือมาจากแบบ LBDQ, The T-P Leadership Questionnaire และ The Supervisory Attitude : The X-Y Scale. มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 33 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 22 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 11 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและเจ้าของเครื่องมือต้นฉบับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จำแนกเป็นค่าความเชื่อมั่นด้านมุ่งงาน 0.84 และด้านมุ่งสัมพันธ์ 0.73

5) สุเมธ อรุณกมล ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในปี พ.ศ.2534 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.92

6) ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ในปี พ.ศ.2534 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ มีการหาค่าความ

เที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.92

7) อุทิศ ภูมิชัย ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปี พ.ศ.2534 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.92

8) สุภาณี ไพศาลศิลป์ ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามความต้องการของข้าราชการในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ในปี พ.ศ.2535 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

9) วัลยรุจ เถาหิรัญ ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ตามความต้องการของครูอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ภายในประเทศ ในปี พ.ศ.2535 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.92

10) สท้าน พันธุ์เพชร ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในปี พ.ศ.2535 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรง โดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้านมุ่งงาน 0.86 และด้านมุ่งสัมพันธ์ 0.96

11) เกษม อภิชาติวิวรรธน์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับบรรยากาศองค์การ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ของประเทศไทย ในปี พ.ศ.2535 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

12) บุญรวย สายแก้ว ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ.2535 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

13) ประวัติ เมฆไตรรัตน์ ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการจังหวัด ตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ในปี พ.ศ.2535 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรง โดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.9815

14) เกรียงศักดิ์ เลาหะวัฒน์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ในปี พ.ศ.2537 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้านมุ่งงาน 0.85 และด้านมุ่งสัมพันธ์ 0.97

15) ภิญโญ ศัพทอนันต์ ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา ตามความต้องการของครูอาจารย์ ในปี พ.ศ.2536 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.94

16) สุรชัย นุ่มมีชัย ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ ตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา ในเขตการศึกษา 7 และ 8 ในปี พ.ศ.2536 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.94

17) นำพร ไวว่อง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยาจารย์ สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ.2537 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.941 จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 0.915 และด้านมุ่งสัมพันธ์ 0.898

18) ธีระพัฒน์ บุญพันธุ์ ได้ศึกษาความต้องการของครู อาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคในภาคใต้ของประเทศไทย ในปี พ.ศ.2538 โดย

ใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.89

19) สารภี เกื้อด้วง ได้ศึกษาความต้องการของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอหาดใหญ่ ในปี พ.ศ.2538 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.95

20) สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์ ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ตามทัศนะของครู สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ.2538 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.9204 จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 0.9245 และด้านมุ่งสัมพันธ์ 0.7741

21) ไพบูลย์ ตรีน้อยวา ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสหวิทยาลัยทักษิณ ในปี พ.ศ.2538 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.8092

22) บุญเรือน ชโลธร ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปี พ.ศ.2541 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.96

23) อุษณี ตันติชัยรัตน์กูล ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกองและสำนัก ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปี พ.ศ.2541 โดยใช้แบบ LBDQ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 40 ข้อ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 20 ข้อ และมุ่งสัมพันธ์ 20 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

24) ประทิน วิเศษสุวรรณ ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ในปี พ.ศ.2545 โดยใช้แบบ LBDQ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.97 ค่าอำนาจจำแนก 2.45 – 7.29

1.2 แบบ Management Style Diagnosis Test : MSDT

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 7 ฉบับ โดยใช้ทฤษฎีสามมิติของเรดดิน (Reddin) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบตรวจสอบ (Checklists) 2 ตัวเลือก

องค์ประกอบของเครื่องมือและลักษณะของการศึกษาที่พบ

1) อารีรัตน์ หิรัญโร ได้ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในปี พ.ศ.2532 โดยใช้แบบ MSDT มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวนคำถาม 64 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.89 จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 0.81 มุ่งสัมพันธ์ 0.94 และมุ่งประสิทธิผล 0.80 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเฉพาะ ในการจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล

2) วัชรินทร์ นุชนาคา ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ในปี พ.ศ.2533 โดยใช้แบบ MSDT มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวนคำถาม 64 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือจำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 0.96 มุ่งสัมพันธ์ 0.81 และมุ่งประสิทธิผล 0.88 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเฉพาะ ในการจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล

3) สะอาด สีหาภาค ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน ในปี พ.ศ.2536 โดยใช้แบบ MSDT มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวนคำถาม 64 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จำแนกเป็นด้านมุ่งงาน 0.9784 มุ่งสัมพันธ์ 0.8326 และ มุ่งประสิทธิผล 0.9147 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเฉพาะ ในการจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล

4) ชัชนา ดวงจินดา ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเปิด ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน ในปี พ.ศ.2537 โดยใช้แบบ MSDT มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวนคำถาม 64 ข้อ มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือจำแนกเป็นด้านมุ่ง

งาน 0.87 มุ่งสัมพันธ์ 0.95 และมุ่งประสิทธิผล 0.96 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเฉพาะ ในการจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล

5) ภารดี อนันต์นาวี ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 ในปี พ.ศ.2539 โดยใช้แบบ MSDT มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวนคำถาม 64 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเฉพาะ

6) สุรพล ศรแผลง ได้ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ในปี พ.ศ.2540 โดยใช้แบบ MSDT มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวนคำถาม 64 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.95 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเฉพาะ

7) นันทา ลีนะเปสนันท์ ได้ศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของเรดดินของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ.2542 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีจำนวนคำถาม 60 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำแบบมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์สูง ผู้นำแบบมุ่งงานสูงละมุ่งสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำแบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง แบบละ 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.934 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 1.6935 – 4.6773

1.3 แบบ Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 4 ฉบับ โดยใช้แนวคิดผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ แบส (Bass) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

องค์ประกอบของเครื่องมือและลักษณะของการศึกษาที่พบ

1) กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในปี พ.ศ.2536 โดยใช้แบบ MLQ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 57 ข้อ จำแนกเป็นการวัดพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ 10 ข้อ ด้านการบริหารงานแบบวางเฉย 10 ข้อ การวัดพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านความเสน่หา 10 ข้อ การดลใจ 7 ข้อ

การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 10 ข้อ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา 10 ข้อ

2) อภิกันยา วัชรสกุณี ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ.2538 โดยใช้แบบ MLQ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 53 ข้อ จำแนกเป็นการวัดพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 18 ข้อ การวัดพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.93

3) บัณฑิต แท่นพิทักษ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในปี พ.ศ.2540 โดยใช้แบบ MLQ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 57 ข้อ จำแนกเป็นการวัดพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ 10 ข้อ ด้านการบริหารงานแบบวางเฉย 10 ข้อ การวัดพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านความเสน่หา 10 ข้อ การดลใจ 7 ข้อ การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 10 ข้อ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา 10 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.87

4) ประคอง รัศมีแก้ว ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ในปี พ.ศ.2545 โดยใช้แบบ MLQ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ จำแนกเป็นการวัดพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 14 ข้อ การวัดพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 36 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.9169 มีค่าอำนาจจำแนก 2.227 – 6.631

1.4 แบบ Least Preferred Co-worker Scale : LPC

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 3 ฉบับ โดยใช้แนวคิดตัวแบบสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นมาตรวัดจำแนกความหมาย (Semantic Differential)

องค์ประกอบของเครื่องมือและลักษณะของการศึกษาที่พบ

1) ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ได้ศึกษาภาวะผู้นำของหัวคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู ในปี พ.ศ.2532 โดยใช้แบบ LPC มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดจำแนกความหมาย 8 ระดับ มีจำนวนคำถาม 18 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.93

2) จันทรานี สงวนนาม ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน

ประถมศึกษา ในปี พ.ศ.2533 โดยใช้แบบ LPC มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดจำแนกความหมาย 8 ระดับ มีจำนวนคำถาม 18 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.979

3) เจิดหล้า สุนทรวิภาต ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของไทย ในปี พ.ศ.2534 โดยใช้แบบ LPC มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดจำแนกความหมาย 8 ระดับ มีจำนวนคำถาม 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.94

1.5 แบบ Leader Behavior Analysis II – Self

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 1 ฉบับ โดยใช้แนวคิดของบลันชาร์ด ซิการ์มิและซิการ์มิ (Blanchard Zigarmi & Zigarmi) เรียกว่า แบบวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ 2 โดยกำหนดพฤติกรรมผู้นำพื้นฐานตามพฤติกรรมสั่งการและพฤติกรรมสนับสนุนไว้ 4 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบผู้แนะนำ 3) ผู้นำแบบผู้สนับสนุน 4) ผู้นำแบบผู้มอบหมายงาน

ลักษณะเครื่องมือ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklists) จำนวน 4 ตัวเลือก

องค์ประกอบของเครื่องมือและลักษณะของการศึกษาที่พบ ปราณี เฉลิมโฉม ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ.2541 โดยใช้แบบ Leader Behavior Analysis II – Self มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก โดยเป็นสถานการณ์สมมุติ 20 ข้อ ให้เลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.71 และมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเฉพาะ

1.6 แบบ Lead other

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 1 ฉบับ โดยใช้แนวคิดของเฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ

ลักษณะเครื่องมือ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklists) จำนวน 4 ตัวเลือก

องค์ประกอบของเครื่องมือและลักษณะของการศึกษาที่พบ วรินธร กาญจนระวีกุล ได้ศึกษาความสอดคล้อง ระหว่างแบบผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน กับระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในปี พ.ศ. 2541 โดยใช้แบบ Lead other หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.61

1.7 เครื่องมือที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นใหม่

เครื่องมือที่พบในกลุ่มนี้ เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดพฤติกรรมผู้นำ หรือพัฒนาเครื่องมือจากแบบสอบถามของผู้อื่น มีจำนวน 14 ฉบับ โดยมีองค์ประกอบและลักษณะของการศึกษาที่พบ ได้แก่

1) ไพโรจน์ อิ้ววังโส ได้ศึกษาแบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครู สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ.2530 โดยดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจากแบบสอบถามของ ประกอบ พรหมรักษ์ และแบบสอบถามของ ยูริส (Uris) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 18 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.77

2) มนูญ แสงเจริญ ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2 ในปี พ.ศ.2531 โดยดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจากแบบสอบถามของ ยูริส (Uris) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 21 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.75

3) ชวน สุวรรณลิขิต ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ในปี พ.ศ.2531 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนข้อคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย 10 ข้อ แบบประชาธิปไตย 10 ข้อ และแบบตามสบาย 10 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.7691

4) ส.สมบัติ มีสุนทร ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัด กรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ.2533 โดยดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจาก แบบสอบถามของประกอบ พรหมรักษ์, ไพโรจน์ อิ้ววังโส, มนูญ แสงเจริญ และชวน สุวรรณลิขิต มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย 10 ข้อ แบบประชาธิปไตย 10 ข้อ และแบบตามสบาย 10 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.93

5) สุจินต์ ไกรว่อง ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ตามทัศนะของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ของประเทศไทย โดยดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจาก แบบสอบถามของไพโรจน์ อิ้ววังโส, มนูญ แสงเจริญ, ชวน สุวรรณลิขิต และ ส.สมบัติ มีสุนทร ในปี พ.ศ.2534 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 39 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำ

แบบอัตตาธิปไตย 13 ข้อ แบบประชาธิปไตย 13 ข้อ และแบบตามสบาย 13 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.93

6) ดนุพล อันพวงรัตน์ ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ในปี พ.ศ.2534 โดยดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจาก แบบสอบถามของประกอบ พรหมรักษ์, ไพโรจน์ อิ้ววังโส, มนูญ แสงเจริญ, ชวน สุวรรณลิขิต และ ส.สมบัติ มีสุนทร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย 10 ข้อ แบบประชาธิปไตย 10 ข้อ และแบบตามสบาย 10 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.79

7) ชุมพล ศรีสังข์ ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปี พ.ศ.2536 โดยดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจาก แบบสอบถามของประกอบ พรหมรักษ์, ไพโรจน์ อิ้ววังโส, มนูญ แสงเจริญ, ชวน สุวรรณลิขิต, ส.สมบัติ มีสุนทร และ ดนุพล อันพวงรัตน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย 10 ข้อ แบบประชาธิปไตย 10 ข้อ และแบบตามสบาย 10 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.89

8) อัจฉรา รัตนบุญสิน ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากร ในปี พ.ศ.2537 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 60 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย 20 ข้อ แบบประชาธิปไตย 20 ข้อ และแบบตามสบาย 20 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.86

9) ศรีรัตน์ บุญอริยะ ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ในปี พ.ศ.2538 โดยดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจากแบบสอบถามของ ส.สมบัติ มีสุนทร, มนูญ แสงเจริญ, เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และเวศ ศรีละมุล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย 10 ข้อ แบบประชาธิปไตย 10 ข้อ และแบบเสรีนิยม 10 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.94

10) สุทัศน์ บุตรอุดม ได้ศึกษาแบบผู้นำกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ในปี พ.ศ.2541 โดยดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจากแบบสอบถามของ สกล เทียนคำ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 33 ข้อ จำแนกเป็นด้านให้ความสำคัญกับคน 11 ข้อ และด้านให้ความสำคัญกับผลผลิต 22 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าความความเชื่อมั่นด้านให้ความสำคัญกับคน 0.785 และด้านให้ความสำคัญกับผลผลิต 0.741

11) วิชัย ศรีเสน่ห์ ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ในปี พ.ศ.2542 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 40 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำแบบสั่งการ 10 ข้อ แบบขายความคิด 10 ข้อ แบบมีส่วนร่วม 10 ข้อ และแบบมอบหมายงาน 10 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.82 มีค่าอำนาจจำแนก 0.33 – 0.92

12) ประครอง พันธุ์พรหม ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ในปี พ.ศ.2542 โดยดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจากแบบสอบถามของปัญญา รอดแพง และไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนข้อคำถาม 45 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรง โดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.89

13) ประจักษ์ ประจิมทิศ ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ในปี พ.ศ.2544 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 50 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำแบบสั่งการ 12 ข้อ แบบขายความคิด 11 ข้อ แบบมีส่วนร่วม 14 ข้อ และแบบมอบหมายงาน 13 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.95 มีค่าอำนาจจำแนก 0.39 – 0.92

14) ไพรัช จุ่นเกตุ ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ในปี พ.ศ.2545 โดยดัดแปลงเครื่องมือวิจัยมาจาก แบบสอบถามของบุญเรือน ชโลธร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 22 ข้อ จำแนกเป็นผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.73

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น พบว่า เครื่องมือในการศึกษาแบบพฤติกรรมของผู้นำ จะมีรูปแบบ 3 ประเภท ได้แก่ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบมาตรวัดจำแนกความหมาย (Semantic Differential) และแบบเลือกตอบ (Checklists) โดยจะทำการศึกษาในเรื่องพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตย พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ส่วนแบบพฤติกรรมของผู้นำที่พบว่ามีผู้ศึกษาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบแนะนำ พฤติกรรมผู้นำแบบควบคุม และพฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม ในการศึกษาส่วนใหญ่ จะมีการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการขอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 – 7 คน และอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เป็นผู้พิจารณาค่าความเที่ยงตรง (Validity) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) มากที่สุด มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.98 และมีค่าเฉลี่ย 0.86 และมีการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ในเครื่องมือบางชนิด

2. *เครื่องมือที่ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ*

2.1 แบบ Profile of School : POS

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 2 ฉบับ โดยใช้แนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

องค์ประกอบของเครื่องมือและลักษณะของการศึกษาที่พบ

1) นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 3 ในปี พ.ศ.2534 โดยใช้แบบ POS มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 8 ระดับ มีจำนวนคำถาม 27 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.99

2) รัตนไตร พรรคพวก ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในจังหวัดลพบุรี ในปี พ.ศ.2539 โดยใช้แบบ POS มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 42 ข้อ จำแนกเป็นการสนับสนุนจากผู้บริหาร 7 ข้อ การยอมรับความคิดเห็นของครู 7 ข้อ การเน้นเป้าหมายของงาน 7 ข้อ การอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน 7 ข้อ การแสดงความสามารถ 7 ข้อ และการนำโดยอาศัยความร่วมมือ 7 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.98

2.2 เครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของมอริส์ (Morris)

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 1 ฉบับ โดยใช้แนวคิดคุณลักษณะผู้นำประกอบด้วย ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

องค์ประกอบของเครื่องมือและลักษณะของการศึกษาที่พบ ปรากฏว่า พิชญาภรณ์ อิงคามระธร ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ในปี พ.ศ.2532 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีจำนวนคำถาม 39 ข้อ จำแนกเป็นด้านลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ 10 ข้อ ความสามารถในการพัฒนางาน 12 ข้อ ความสามารถในการวางแผน 6 ข้อ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน 6 ข้อ และความสามารถในการัดสรรและใช้ทรัพยากร 5 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.91

2.3 แบบ Self – Description Inventory

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 1 ฉบับ โดย กิเซลลี (Ghiselli) เป็นผู้สร้างขึ้น

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ประเภทเลือกตอบ (Checklists)

องค์ประกอบของเครื่องมือและลักษณะของการศึกษาที่พบ ศิริ เจริญวัย ได้ศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู ในปี พ.ศ.2532 มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวนคำถาม 64 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้านความสามารถในการสั่งการ ความรู้ในงาน ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความไม่ผูกติดกับตำแหน่ง 0.79, 0.79, 0.63, 0.87, 0.62, 0.70 และ 0.79 ตามลำดับ

2.4 เครื่องมือของ ซีซอร์ และคนอื่นๆ (Seashore & others)

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 2 ฉบับ โดยใช้แนวคิดคุณลักษณะผู้นำของซีซอร์ และคนอื่นๆ (Seashore & others) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ประเภทเลือกตอบ (Checklists)

องค์ประกอบของเครื่องมือและลักษณะของการศึกษาที่พบ

1) เจริญ ทั่งทอง ได้ศึกษาสมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ.2536 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านการมุ่งงาน 3 ข้อ ด้านการควบคุมงาน 3 ข้อ ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3 ข้อ ด้านการแก้ปัญหา 3 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 3 ข้อ ด้านความเอื้ออาทร 3 ข้อ ด้านอคติ 3 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วม 3 ข้อ ด้านการตัดสินใจ 3 ข้อ และด้านสมรรถภาพในการทำงาน 3 ข้อหาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.971

2) ถวิล ทวีวัน ได้ศึกษาสภาพการนำของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 6 ในปี ในปี พ.ศ.2537 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็นด้านการมุ่งงาน 3 ข้อ ด้านการควบคุมงาน 5 ข้อ ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3 ข้อ ด้านการแก้ปัญหา 2 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4 ข้อ ด้านความเอื้ออาทร 3 ข้อ ด้านอคติ 3 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วม 2 ข้อ ด้านการตัดสินใจ 2 ข้อ และด้านสมรรถภาพในการทำงาน 3 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.959

2.5 แบบ A Survey of Management Style

เครื่องมือชนิดนี้ มีผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 1 ฉบับ โดยใช้แนวคิดตาข่ายการจัดการ ของเบลค และมูตัน (Blake & Mouton) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklists) 5 ตัวเลือก

องค์ประกอบของเครื่องมือและลักษณะของการศึกษาที่พบ มนัส จันทร์ดุ้ง ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในปี พ.ศ.2534 มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก มีจำนวนคำถาม 15 ข้อ จำแนกเป็นด้านผลงานหรือความสำเร็จ 4 ข้อ ด้านการพัฒนาบุคลากร 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6 ข้อ และด้านการประชุมนิเทศงาน 1 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.76

2.6 เครื่องมือที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นใหม่

เครื่องมือที่พบในกลุ่มนี้ เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดคุณลักษณะผู้นำหรือพัฒนาเครื่องมือจากแบบสอบถามของผู้อื่น มีจำนวน 14 ฉบับ โดยมีองค์ประกอบและลักษณะของการศึกษาที่พบ ได้แก่

1) บุญมา กัมปนาทพงษ์ ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในปี พ.ศ.2532 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ และแบบเลือกตอบ มีจำนวนคำถาม 74 ข้อ จำแนกเป็นคุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ 18 ข้อ ด้านวิชาการ 10 ข้อ ด้านบุคลิกภาพ 10 ข้อ และด้านความสามารถในการบริหาร 36 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.94

2) ผัน หอมเกตุ ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ของครู อาจารย์ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ.2534 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 66 ข้อ จำแนกเป็นลักษณะทางกาย 10 ข้อ ภูมิหลังทางสังคม 11 ข้อ สติปัญญา 9 ข้อ บุคลิกภาพ 14 ข้อ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน 17 ข้อ และลักษณะทางสังคม 8 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.97

3) ฉัฐชุลี เรืองศิริ ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ.2534 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 11 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.97

4) ณัฐวุฒิ ภารพบ ได้ศึกษาความต้องการของครูเกี่ยวกับความต้องการของครู เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครสวรรค์ ในปี พ.ศ.2537 โดยเครื่องมือวิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ ผัน หอมเกตุ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 76 ข้อ จำแนกเป็นลักษณะทางกาย 10 ข้อ ภูมิหลังทางสังคม 13 ข้อ สติปัญญา 11 ข้อ บุคลิกภาพ 16 ข้อ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน 16 ข้อ และลักษณะทางสังคม 10 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.9751

5) ณรงค์ชัย สุขสวคนธ์ ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์กองวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา ในปี พ.ศ.2539 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวนคำถาม 80 ข้อ จำแนกเป็นคุณลักษณะด้านวิชาชีพ 40 ข้อ และคุณลักษณะด้านส่วนตัว 40 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.97

6) ไพบูลย์ วงศ์ทองดี ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีตามทัศนะของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในปี พ.ศ.2540 โดยเครื่องมือวิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ เฉลิม วิชชนะกุล และ อนันต์ มาสวัสดิ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 48 ข้อ จำแนกเป็นลักษณะทางด้านความรู้ 8 ข้อ ความสามารถ 8 ข้อ ความคิดสร้างสรรค์ 8 ข้อ บริการสังคม 8 ข้อ บุคลิกภาพ 8 ข้อ และคุณธรรมจริยธรรม 8 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.83

7) กิตติมาพร โลกวิทย์ ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบับพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ.2540 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 75 ข้อ จำแนกเป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 15 ข้อ ด้านความเป็นผู้นำ 15 ข้อ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 15 ข้อ ด้านวิชาการ 15 ข้อ และด้านความสามารถในการบริหารงาน 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

8) สุจิตรา เกิดวุฒิพร ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาปฐมวัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในปี พ.ศ.2541 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 50 ข้อ จำแนกเป็นการเป็นตัวอย่างทางบุคลิกภาพ ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถการบริหารจัดการ ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถทางความคิดสร้างสรรค์ ด้านละ 10 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.97 โดยค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านการเป็นตัวอย่างทางบุคลิกภาพ ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถการบริหารจัดการ ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถทางความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.93, 0.93, 0.99, 0.95 และ 0.94 ตามลำดับ มีค่าอำนาจจำแนก 0.77 – 4.62

9) สมพงษ์ กล้าวิกรณ์ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตย ในปี พ.ศ.2534 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 20 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.79

10) รังสี ผลากอง ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ.2541 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 68 ข้อ จำแนกเป็นด้านการครองตน 20 ข้อ การครองคน 26 ข้อ และการครองงาน 22 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.91

11) นิรันดร หมื่นสุข ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ในปี พ.ศ.2543 โดยเครื่องมือวิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ สุรพงษ์ ภูโทถ้ำ, ทับทิม ศรีผา, อัจฉรา พรสีมา และสมนึก ภัททิยธนี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 55 ข้อ จำแนกเป็นด้านบุคลิกภาพ 13 ข้อ วิสัยทัศน์ 9 ข้อ การวิพากย์ 10 ข้อ การตัดสินใจ 8 ข้อ และคุณธรรม 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.98 ค่าอำนาจจำแนก 0.45 – 0.86

12) ถาวร งานยางหวาย ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี ในปี พ.ศ.2544 โดยสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 49 ข้อ จำแนกเป็นด้านวิสัยทัศน์ 14 ข้อ ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้นำ 12 ข้อ ด้านการตัดสินใจ 12 ข้อ และด้านปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล 11 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.98 มีค่าอำนาจจำแนก 0.46 – 0.92

13) ศราวุฒิ สิทธิราช ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร ในปี พ.ศ.2544 โดยเครื่องมือวิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ อภิวัฒน์ ภูไชแสง, ไพโรจน์ สิงห์คำ, คำรณ กระแสร์, วิสุทธิ์ คำพูล และ พิสุทธิ์ แก้งคำ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนข้อคำถาม 53 ข้อ จำแนกเป็น ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร 18 ข้อ ด้านคุณธรรมจริยธรรม 12 ข้อ ด้านภาวะผู้นำ 13 ข้อ และด้านบุคลิกภาพ 10 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ 0.92 ค่าอำนาจจำแนก 0.27 – 0.67

14) จินตนา อะทะไชย ได้ศึกษา การปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ในปี พ.ศ.2544 โดยเครื่องมือวิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, เอกฉันท์ มาลีลัย, พรนิภา ลิมปพยอม, วิชัย ศรีเสน่ห์ และ สุพจน์ อินทนาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถาม 55 ข้อ จำแนกเป็นด้านบุคลิกภาพ 13 ข้อ วิสัยทัศน์ 9 ข้อ การวิพากย์ 10 ข้อ การตัดสินใจ 8 ข้อ และคุณธรรม 15 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น พบว่า เครื่องมือในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำจะมีรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนใหญ่จะทำการศึกษาในเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำด้านสติปัญญาและความสามารถของผู้นำมากที่สุด รองลงมาคือ คุณลักษณะด้านสังคม และด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่วนในด้านของคุณลักษณะของผู้นำที่พบว่ามีการศึกษาน้อย คือ คุณลักษณะทางด้านร่างกาย ส่วนใหญ่ จะมีการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการขอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 – 10 คน และอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เป็นผู้พิจารณาค่าความเที่ยงตรง (Validity) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.99 และมีค่าเฉลี่ย 0.92 และมีการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ในเครื่องมือบางชนิด

สรุปโดยภาพรวมแล้ว พบว่า เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทางการศึกษา ของปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และวิทยาเขตในอดีต ที่ทำการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 จะมีการศึกษาเป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) แบบพฤติกรรมของผู้นำ จะศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 2) แบบคุณลักษณะของผู้นำ จะศึกษาคุณลักษณะผู้นำด้านสติปัญญาและความสามารถ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสังคมและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มากที่สุด รองลงมาคือ แบบเลือกตอบ (Checklists) และแบบมาตรวัดจำแนกความหมาย (Semantic Differential) โดยส่วนใหญ่แล้ว จะทำการศึกษาในมิติแบบพฤติกรรมของผู้นำ มีการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 – 10 คน และอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นผู้พิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) มีการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 0.88 และมีการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ในเครื่องมือบางชนิด อีกด้วย

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเครื่องมือในการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา โดยทำการศึกษาปริญญานิพนธ์ภาษาไทยในระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และวิทยาเขตในอดีต ระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545 ที่มีข้อมูลในหอสมุดกลาง ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คำสำคัญในการค้นหา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ ผู้นำและการศึกษา ในประเด็นต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย
3. รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย
4. คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสรุปงานวิจัยที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พบว่ามีงานวิจัยปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตและระดับดุษฎีบัณฑิต ที่มีคุณสมบัติตามขอบเขตของการศึกษา จำนวน 75 เล่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์เครื่องมือที่พบในงานวิจัยทุกฉบับเป็นรายๆ และวิเคราะห์ในภาพรวม และวิเคราะห์เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

ผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารของงานปริญญานิพนธ์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และอดีตวิทยาเขต ในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 เป็นดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำที่ศึกษา

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของงานวิจัยปริญญานิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิตและระดับดุษฎีบัณฑิต ที่ทำการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545 ได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 ทุกปี เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วิทยาเขตที่มีการศึกษามากที่สุดคือวิทยาเขตประสานมิตร รองลงมาได้แก่ วิทยาเขตสงขลา วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขตที่มีการศึกษาน้อยที่สุด คือ วิทยาเขตบางแสน

หากพิจารณาระยะเวลาที่ทำการศึกษา พบว่า ในปี พ.ศ.2534 และ พ.ศ.2541 มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทางการศึกษามากที่สุด จำนวน 8 เรื่อง โดยวิทยาเขต

ที่มีการศึกษามากที่สุดในปี พ.ศ. 2534 คือ วิทยาเขตสงขลา และในปี พ.ศ.2541 คือ วิทยาเขตประสานมิตร ส่วนปีที่มีการศึกษาน้อยที่สุด คือ พ.ศ. 2531 และ 2543 มีการศึกษาเพียง 1 เรื่อง โดยวิทยาเขตที่มีการศึกษาในปี พ.ศ.2531 คือ วิทยาเขตสงขลา และในปี พ.ศ.2543 คือ วิทยาเขตมหาสารคาม

หากพิจารณาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า มีการศึกษาในหน่วยงานของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มากที่สุด รองลงมาคือ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ส่วนหน่วยงานที่มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาน้อยที่สุดคือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน เทศบาล วิทยาลัยนาฏศิลป์ และวิทยาลัยพลศึกษา

2 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของงานวิจัยปริญญานิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ที่ทำการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545 พบว่า งานวิจัยที่ได้นำมาศึกษาค้นคว้า มีการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยใช้ทฤษฎี และแนวคิดพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือ ตามแนวคิดการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ มากที่สุด รองลงมาคือ แนวคิดการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ แนวคิดการศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ แนวคิดการศึกษาผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ และหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา

3. รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของงานวิจัยปริญญานิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ที่ทำการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545 พบว่า มีเครื่องมือทั้งที่สร้างหรือพัฒนามาจากต่างประเทศ และเครื่องมือที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นภายในประเทศ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) เครื่องมือศึกษาแบบพฤติกรรมของผู้นำ 2) เครื่องมือศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ สำหรับเครื่องมือต่างประเทศที่มีการนำมาใช้กันมาก ได้แก่ แบบ LBDQ แบบ MSDT และแบบ MLQ

หากพิจารณาการใช้รูปแบบคำถาม พบว่า เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มากที่สุด รองลงมาคือ แบบเลือกตอบ (Check List) และแบบมาตรวัดจำแนกความหมาย (Semantic Differential)

4. คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของงานวิจัยปริญญานิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ที่ทำการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545 พบว่า เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรง (Vilidity) มากที่สุด รองลงมา คือ การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยเป็นการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

แอลฟ่า (α - Coeffcient) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 0.88 ส่วนค่าสถิติที่พบว่า มีการนำมาใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือน้อยที่สุด คือ ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power)

5. การวิเคราะห์เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของงานวิจัยปริญญานิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต ที่ทำการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2545 พบว่า เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทางการศึกษา ของปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และวิทยาเขตในอดีต จะทำการศึกษาผู้นำเป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) แบบพฤติกรรมของผู้นำ จะศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) แบบคุณลักษณะของผู้นำ จะศึกษาคุณลักษณะผู้นำด้านสติปัญญาและความสามารถ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสังคมและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบมาตรวัดจำแนกความหมาย (Semantic Differential) และแบบเลือกตอบ (Checklists) มีการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 – 10 คน และอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นผู้พิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) มีการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 0.88 และมีการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ในเครื่องมือบางชนิด อีกด้วย

สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษา สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ของงานปริญญานิพนธ์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และอดีตวิทยาเขต ในระหว่างปี พ.ศ.2530 – 2545 มีการศึกษาใน 2 มิติ คือ 1) แบบพฤติกรรมของผู้นำ จะศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) แบบคุณลักษณะของผู้นำ จะศึกษาคุณลักษณะผู้นำด้านสติปัญญาและความสามารถ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสังคมและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ มีการนำแนวคิดในยุคของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ มาเป็นแนวคิดในการสร้างเป็นเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำมากที่สุด

3. รูปแบบของเครื่องมือในศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา จะเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มากที่สุด รองลงมาคือ แบบเลือกตอบ (Checklists) และแบบมาตรวัดจำแนกความหมาย (Semantic Differential)

4. คุณภาพของเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยวิธีการหาความเที่ยงตรง ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของเครื่องมือโดยเฉลี่ย 0.88

อภิปรายผล

ผลของการศึกษามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทางการศึกษา จะศึกษาในด้านแบบของพฤติกรรมผู้นำมากกว่าแบบของคุณลักษณะของผู้นำ อาจเป็นเพราะว่า แนวคิดในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำเป็นแนวคิดในยุคเก่า ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 ประกอบกับจากการศึกษาทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ของ เจนนิงส์ (Jennings) มาเป็นเวลา 50 ปี ยังไม่พบว่าคุณสมบัติหรือลักษณะอย่างใดที่จะชี้ชัดหรือแบ่งแยกให้เห็นว่า ใครคือผู้นำ หรือ ใครไม่ใช่ผู้นำ (อิทธิชัย ธนเศรษฐ. 2536 : 8 ; อ้างอิงจาก Jenning, 1982) ทำให้มีผู้สนใจในการด้านคุณลักษณะของผู้นำน้อย ประกอบกับการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำมีองค์ประกอบในการศึกษาหลายด้าน ดังปรากฏในผลการศึกษาของ สต็อกดิล (Stogdill) ที่ได้ทำศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์จากงานการศึกษาที่ได้ทำการศึกษาตั้งแต่ ปี ค.ศ.1942 – 1970 จำนวน 163 กรณี พบว่ามีองค์ประกอบ 42 ประการ ใน 10 ด้าน (Stogdill. 1981 : 77 – 76) ทำให้การเลือกนำมาทำการศึกษาให้มีความคลอบคลุมมีข้อจำกัด สอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิทยาพนธ์ด้านการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่พบว่ามีการศึกษาในเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหาร มากกว่าการศึกษาในด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (พิสมร วิญญูกูล. 2542 : 87 – 114)

2. รูปแบบของเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ามากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าสามารถส่งให้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น หรือประเมินออกมาเป็นแนวทางเดียวกัน แล้วแปลความหมายตามค่าน้ำหนักในส่วนที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือการประเมินสภาพ และสามารถแปลผลออกมาเป็นตัวเลขโดยให้คะแนนตามลำดับลดหลั่นกันไป (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543 : 36 – 38) และนิยมใช้วัดสิ่งที่เป็นนามธรรม ด้วยการแปลงเป็นปริมาณเชิงเปรียบเทียบ นิยมใช้ในการวัดด้านของพฤติกรรม เพราะไม่สามารถที่จะวัดหรือแสดงออกมาได้ เป็นตัวเลขโดยตรง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 232)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีการตรวจสอบคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก ซึ่งเป็นลักษณะทั่วไปของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก ค่าความยากง่าย ความเป็นปรนัย ความหมายในการวัด และความสามารถในการนำไปใช้ (บุญธรรม

กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 203 – 214) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มิได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านของความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก ในเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาทุกฉบับ อาจเป็นเพราะว่า เครื่องมือดังกล่าวได้มีการหาค่าความเทียงตรง หรือค่าความเชื่อมั่นมาแล้ว ดังปรากฏในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ สุทัศน์ บุตรอุดม (2541 : 76 - 77) ที่ได้นำเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ สกล เทียนคำ มาใช้จึงไม่มีการนำเสนอการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือในงานปริญญานิพนธ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ทำให้ทราบถึง เครื่องมือวิจัยที่มีการเลือกนำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีทั้งที่ใช้เครื่องมือที่สร้างหรือพัฒนามาจากเครื่องมือต่างประเทศทั้งหมด และพัฒนามาจากเครื่องมือของนักวิจัยที่ทำการศึกษาภายในประเทศ ผู้วิจัยควรได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพราะว่าเมื่อนำเครื่องมือชนิดเดียวกันไปศึกษาในกลุ่มประชากร และตัวอย่างที่แตกต่างกัน ความความเที่ยงตรง ค่าความเชื่อมั่น นั้นย่อมอาจจะแตกต่างกันไปตามแต่บริบทของการวัด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะข้อคิดเห็น ดังนี้

1. เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลปริญญานิพนธ์จากฐานข้อมูลของหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คำสำคัญในการสืบค้นข้อมูล คือ พฤติกรรมผู้นำ ผู้นำและการศึกษา ทำให้ข้อมูลที่ได้มามีข้อจำกัด ซึ่งอาจมีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำในปริญญานิพนธ์อื่นๆ อีก ควรได้เปลี่ยนคำสำคัญในการสืบค้นข้อมูล เพื่อจะได้ศึกษาเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาได้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น การบริหาร หรือ คุณลักษณะหัวหน้า เป็นต้น

2. ควรได้มีการศึกษาเครื่องมือประเภทอื่นๆ อีก เช่น เครื่องมือศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน เครื่องมือศึกษาบรรยากาศองค์การ เป็นต้น เพราะเครื่องมือเหล่านี้ เป็นดัชนีสำหรับผู้บริหารหน่วยงานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนสามารถเสริมแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *ปั้นสมองของชาติ : ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ซัคเซสมีเดีย.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2528). *ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ชวนการพิมพ์.

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์. (2532, ตุลาคม – ธันวาคม). "ภาวะผู้นำ (Leadership)," *เพิ่มผลผลิต*. 28 : 28 – 52.

เจริญ ทั่งทอง. (2536). *สมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชัชนา ดวงจินดา. (2537). *แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเปิด ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน*. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ณรงค์ จันทร์ชุม. (2531). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ถวิล มาตรเลี่ยม. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา : โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ School – Based Management : SBM*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

เทื้อน ทองแก้ว. (2545, กันยายน). "ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้นำในยุคปฏิรูป," *วารสารวิชาการ*. 5(9) : 35 – 43.

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคนอื่นๆ. (2530). *การบริหารและการนิเทศการศึกษา*. สงขลา : เหมการพิมพ์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2525). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอส เอ็ม เอ็ม.

นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ. (2534). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 3*. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นิพนธ์ อุทก. (2535). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

บุญมา กัมปนาทพงษ์. (2532). *การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พี.เอ็น. การพิมพ์.

ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์

ประชุม รอดประเสริฐ. (2526). *ผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ : แผนกการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปรีดา กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2540) *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

พยอม วงศ์สารศรี. (2534). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คุรุสภา.

พิชญาภรณ์ อิงคามระธร. (2532). *ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา ในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พิสมร วิญญกูล. (2542). การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ด้านการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์. (2530). *พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ภิญโญ ศัพท์อนันต์. (2536). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ความต้องการของครูอาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มนูญ วงศ์อารี. (2530, พฤศจิกายน). "คุณสมบัติ "ที่สมบูรณ์" ของผู้นำทางการบริหาร," *วารสารข้าราชการ*. 32 : 35 – 36.

เมธี ปิลันธนานนท์. (2536). *ภาวะผู้นำกับสวัสดิการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โครงการตำรวจ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

รัตนไตร พรรคพวก. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วนิดา ธูปะเตมีย์. (2537). *ผู้นำ*. (เอกสารประกอบคำสอน) กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.

วรินทร กาญจนระวีกุล. (2541). *ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วัญญา วิศาลาภรณ์. (2540). *การวิจัยทางการศึกษา : หลักการและแนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ แกรมมี่ จำกัด.

วันทนา มณีศรีวงศ์ตระกูล. (2544, กันยายน - ธันวาคม). "แนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย," *วารสารวิจัยทางการพยาบาลไทย*. 5(3). 294 – 301.

วิจิตร วรุตบางกูร. (2525). *ศิลป์น่ารู้สำหรับผู้นำ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2526). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด

----------. (2543). *คู่มือการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการ.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เจริญผล.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2537, กันยายน – ตุลาคม). "ว่าด้วยผู้นำ," *วารสารข้าราชการ.* 39(5). 9 –18.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2532). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

สะอาด สีหาภาค. (2536). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สิทธิ์ สายหล้า. (2537, เมษายน – มิถุนายน). "ท่านเข้าใจคำว่าผู้บริหาร ผู้นำและหัวหน้างานเพียงใด," *วารสารนิเทศอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นครราชสีมา.* 6(31). 13.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2521). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิษณุโลก : แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

----------. (2540). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 2.

สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์. (2538). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ "เน้นพฤติกรรมมนุษย์".* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

สุภรณ์ พันธุ์รัตนอิสระ. (2532). *การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา.* ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุเมธ เดียวอิศเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปบรรณาคาร.

อนุกูล เยี่ยงพฤกษาวัลย์. (2536, สิงหาคม). "การพัฒนาองค์การในสถานศึกษา," *สารพัฒนาหลักสูตร.* 23(13). 9 – 13.

อิทธิชัย ธนเศรษฐ. (2536). *การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อุทุมพร จามรมาน. (2530). *แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้.* คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : ม.ป.พ.

Arnold, Hugh J., Feldman, Danaiel C. (1988). *Organizational Behavior*, New York : McGraw – Hill Book Company.

Davis, Keith, Newstrom, John W. (1986). *Human Behavior At Work : Organizational Behavior.* New York : Mc Graw – Hill Book Company.

DuBrin, Andrew J., Ireland, Duane R and Willians, Clifton J. (1989). *Management & Organization.* Cincinnati, Ohio : South – Western Publishing Co.,

Gordon, Judith R. and others. (1990). *Mangement and Organization.* Boston : Allyh and Bacon.

Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H. (1988). *Management of Organizational Behavior : utilizing human resources.* 5th ed. London : Prentice - Hall.

Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G.. (2001*). Educational Administration : Theory, Research and Practice.* 6th ed. Singapore : McGraw - Hill.

Koontz, Harold, O'Donnel, Cyril and Weihrich, Heinz. (1984). *Management.* Auckland. McGraw – Hill International Book Co.

Luthan, Fred. (1998). *Organiztional Behavior.* 8th ed. International ed. Boston, Mass : Irwin/McGrew – Hill.

Morphet, Edgar L., and others. (1967) *Educational Organization and Administration.* 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc.

Seashore, Stanley E. & others. (1983). *Assessing Organizational Change.* New York : John Wiley.

Stogdill, Ralph Melvin. (1981). Stogdill handbook of Leadership. New York : Free Press.

Stoner, James A., Wankel, Charles. (1986). *Management.* Englewood Cliffs, New Jersey : Prwntice – Hall, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสรุปงานวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย

1. ชื่องานวิจัย.....

.....

.....

.

2. ชื่อ – สกุล ผู้ทำวิจัย.....

3. ปีที่ทำการศึกษา.....

☐ ประสานมิตร ☐ มหาสารคาม

4. สถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

☐ สงขลา ☐ พิษณุโลก

5. ประเภทปริญญานิพนธ์ ☐ มหาบัณฑิต ☐ ดุษฎีบัณฑิต

6. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....

.....

.....

7. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

7.1 ประชากรที่ทำการศึกษา

ประชากร.....

.....

สถานที่ทำการศึกษา.....

.....

กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1).....จำนวน.....คน

2).....จำนวน.....คน

3).....จำนวน.....คน

4).....จำนวน.....คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

- ❑ แบบง่าย (Simple Random Sampling)
- ❑ แบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)
- ❑ แบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling)
- ❑ แบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling)
- ❑ แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)
- ❑ อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของเครื่องมือวิจัย

1. แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวิจัย

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 รูปแบบและองค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย

1. รูปแบบของเครื่องมือวิจัย

1.1 ประเภทของเครื่องมือวิจัย

- ❑ แบบสอบถาม
- ❑ แบบสังเกต
- ❑ แบบสัมภาษณ์
- ❑ แบบทดสอบ
- ❑ มาตรการวัดทัศนคติ
- ❑ อื่นๆ (ระบุ).....

1.2 องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย

1.2.1 ประเด็นที่ทำการศึกษา

1).....จำนวน.....ข้อ โดยใช้รูปแบบคำถาม.....

2).....จำนวน.....ข้อ โดยใช้รูปแบบคำถาม.....

3).....จำนวน.....ข้อ โดยใช้รูปแบบคำถาม.....

4).....จำนวน.....ข้อ โดยใช้รูปแบบคำถาม.....

5).....จำนวน.....ข้อ โดย
ใช้รูปแบบคำถาม.....
6).....จำนวน.....ข้อ โดย
ใช้รูปแบบคำถาม.....

ตอนที่ 3 คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

3.1 ค่าความเที่ยงตรง (Validity)

- ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
- ค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง
- ค่าความเทียงตรงตามสัมพันธ์กับเกณฑ์

วิธีการหาค่าความเที่ยงตรง

- อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์/วิทยานิพนธ์
- ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน.....คน

3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

กลุ่มตัวอย่างในการหาค่าความเชื่อมั่น.....
.....จำนวน.....คน
ค่าสถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่น.....
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ.....
ค่าความเชื่อมั่น ด้านที่ 1 เรื่อง.....ได้ค่า.....
ค่าความเชื่อมั่น ด้านที่ 2 เรื่อง.....ได้ค่า.....
ค่าความเชื่อมั่น ด้านที่ 3 เรื่อง.....ได้ค่า.....
ค่าความเชื่อมั่น ด้านที่ 4 เรื่อง.....ได้ค่า.....
ค่าความเชื่อมั่น ด้านที่ 5 เรื่อง.....ได้ค่า.....
ค่าความเชื่อมั่น ด้านที่ 6 เรื่อง.....ได้ค่า.....

บันทึก.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ข

ปริญญานิพนธ์ที่ทำการศึกษา

ปริญญานิพนธ์ที่ทำการศึกษา

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติมาพร โลกาวิทย์. (2540). *คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เกรียงศักดิ์ เลาหะวัฒน์. (2537). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เกษม อภิชาติวิวรรธน์. (2535). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับบรรยากาศองค์การ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จันทรานี สงวนนาม. (2533). *คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จินตนา อะทะไชย. (2544). *การปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เจริญ ทั่งทอง. (2536). *สมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เจิดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). *คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฉัตรชุลี เรืองศิริ. (2535). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชวน สุวรรณลิขิต. (2531). *การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัชนา ดวงจินดา. (2537). *แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเปิด ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน.* ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชุมพล ศรีสังข์. (2536). *การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* ปริญญานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณรงค์ จันทชุม. (2531). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10.* ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณรงค์ชัย สุขสวคนธ์. (2539). *คุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (อุดสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐวุฒิ ภารพบ. (2537). *การศึกษาความต้องการของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดนุพล อ้นพวงรัตน์. (2534). *การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถวิล ทวีวัน. (2537). *สมรรถภาพในการนำของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 6.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถาวร งามยางหวาย. (2544). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทำนอง รังสีปัญญา. (2531). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เขตการศึกษา 9.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีระพัฒน์ บุญพันธุ์. (2538). *การศึกษาความต้องการของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคในภาคใต้ของประเทศไทย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นันทา ลีนะเปสนันท์. (2542). *การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมผู้น ตามทฤษฎีของเรดดิน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นำพร ไวว่อง. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยาจารย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ. (2534). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3.* ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิรันดร หมื่นสุข. (2543) *พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจ ในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญมา กัมปนาทพงษ์. (2532). *การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญรวย สายแก้ว. (2535). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญเรือน ชโลธร. (2541). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประคอง รัตมีแก้ว. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประครอง พันธุ์พรหม. (2542). *พฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประจักษ์ ประจิมทิศ. (2544). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประทิน วิเศษสุวรรณ. (2545). *ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประวัติ เมฆไตรรัตน์. (2535). *พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปราณี เฉลิมโฉม. (2541). *ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ผัน หอมเกตุ. (2534). *การศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัฒนชัย ปัทมเวณุ. (2531). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิชญาภรณ์ อิงคามระธร. (2532). *ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว. (2534). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพบูลย์ ตรีน้อยวา. (2538). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสหวิทยาทักษิณ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพบูลย์ วงษ์ทองดี. (2540). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดี ตามทัศนะของอาจารย์ในสถาบันราชัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพรัตน์ จุ่นเกตุ. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรสาคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพโรจน์ อิ้ววังโส. (2530). *การศึกษาแบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภารดี อนันต์นาวี. (2539). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 12.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภิญโญ ศัพทอนันต์. (2536). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มนัส จันทร์ดุ้ง. (2537). *การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มนูญ แสงเจริญ. (2531). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 2.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รังษี ผลากอง. (2541). *พฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัตนไตร พรรคพวก. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี.* ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรินทร กาญจนระวีกุล. (2541). *ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัชรินทร์ นุชนาคา. (2533). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัลยรุจ เถาว์หิรัญ. (2535) *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ตามความต้องการของครูอาจารย์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ในประเทศไทย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชัย ศรีเสน่ห์. (2542). *ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศราวุฒิ สิทธิราช. (2544). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). *แรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2533). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริ เจริญวัย. (2532). *การศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ส.สมบัติ มีสุนทร. (2533). *การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สท้าน พันธุ์เพชร. (2535) *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมพงษ์ กล้าวิกรณ์. (2541). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สะอาด สีหาภาค. (2536). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สารภี เกื้อด้วง. (2538). *การศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอหาดใหญ่.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุจิตรา เกิดวุฒิพร. (2541). *ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาปฐมวัย*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุจินต์ ไกรว่อง. (2534). *การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลตามทัศนะของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้ของประเทศไทย*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์. (2538). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุทัศน์ บุตรอุดม. (2541). *แบบผู้นำกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภาณี ไพศาลศิลป์. (2535). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามความต้องการของข้าราชการในมหาวิทยาลัยภาคใต้*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครทรวิโรฒ.

สุเมธ อรุณกมล. (2534). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรชัย นุ่มมีชัย. (2536). *พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอตามสภาพที่เป็นจริงและคาดหวังตามทรรศนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 7 และ 8*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุรพล ศรแผลง. (2540). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสริมศักดิ์ ดิษฐ์ปาน. (2531). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในภาคใต้ของประเทศไทย*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อภิกันยา วัชรสกุณี. (2538). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัจฉรา รัตนบุญสิน. (2536). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของบุคลากร.* ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อารีรัตน์ หิรัญโร. (2533). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทิศ ภูมิชัย. (2534). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุษณี ดันดิชัยรัตนกูล. (2541). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกอง/สำนักในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.* ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาคผนวก ค
เครื่องมือ
ของปริญญานิพนธ์ที่ทำการศึกษา

ในสารนิพนธ์ฉบับนี้
ขอนำเสนอเพียงปกใน และเครื่องมือที่เกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ เท่านั้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

ปริญญานิพนธ์
ของ
กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2

สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูใหญ่

โปรดติดต่อที่ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ หรือ ผู้วิจัย

คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ปริญญานิพนธ์

ของ

กิตติมาพร โลกาวิทย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
	ก. คุณลักษณะด้านส่วนตัว											
	1. ด้านบุคลิกภาพ											
1	ความสุขุมรอบคอบ.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
2	สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์..	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []
3	ความมั่นคงในอารมณ์..	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []
4	อารมณ์ขันไม่เคร่งเครียด.....	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []
5	มีรสนิยม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ..	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []
6	แสดงบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม.....	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []
7	กิริยาสุภาพอ่อนโยนไม่เย่อหยิ่ง.....	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []
8	วาจาสุภาพเรียบร้อยไม่ชอบพูดคำหยาบ....	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []
9	การพูดจาฉะฉานชัดเจน.....	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
10	ท่าทางสง่าผ่าเผย	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
11	เป็นคนกระฉับกระเฉงว่องไว	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
12	น้ำใจโอบอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
13	ความเชื่อมั่นในตนเอง	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
	2. ด้านความเป็นผู้นำ											
1	ความรับผิดชอบในหน้าที่	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
2	เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
3	เป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
4	เป็นผู้มีเหตุผล	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
5	ความยุติธรรมในการปกครอง	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
6	ความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
7	ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้เห็นคล้อยตาม.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
8	ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
9	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในหน้าที่ความรับผิดชอบ.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
10	เป็นผู้มองภาพในอนาคตได้ชัดเจน.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
11	เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความคิดเห็น.	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
12	ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้...	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
13	มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
	3. ด้านมนุษยสัมพันธ์											
1	มีความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชา....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
2	เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส ด้วยความบริสุทธิ์ใจ...	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
3	มีความสามารถพูดจูงใจ ให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้...	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
4	เป็นคนรู้จักผ่อนหนัก ผ่อนเบา....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
5	ให้เกียรติและยกย่อง ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
6	รู้จักยกย่องชมเชย ผู้กระทำความดีด้วย ความบริสุทธิ์ใจ.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
7	ความสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่นได้.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
8	ประสานงานกับทุกฝ่าย ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ.	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
9	มีความเสมอต้นเสมอปลาย.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
10	เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
11	มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
12	สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
13	สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ดี.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
	ข. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ											
	1. <u>ด้านวิชาการ</u>											
1	รู้นโยบายการจัดการศึกษาพยาบาลแห่งชาติ.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
2	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
3	สามารถปรับใช้หลักสูตรได้เหมาะสมต่อสภาพท้องถิ่น.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
4	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
5	ความสามารถในการนิเทศการศึกษา.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
6	รู้แหล่งทรัพยากรท้องถิ่นที่จะนำมาเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
7	ส่งเสริมให้มีการทำผลงานวิจัยในวิทยาลัยพยาบาล.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
8	ความสามารถในการวิจัยทางการพยาบาลเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
9	ส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาผลงานวิชาการ วิชาชีพพยาบาลในรูปแบบต่าง ๆ.....	...	...	...	...	...	...	...	....	...	...	[] []
10	สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าและทันสมัย...	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []
11	ส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อและนวัตกรรมใช้ในการเรียนการสอน..	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []
12	สนใจศึกษาหาความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอ..	...	...	....	...	...	...	...	....	...	...	[] []

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย	
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์						
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1		
13	ได้รับการยอมรับความสามารถจากสถาบันอื่นโดยได้รับเชิญเป็นวิทยากร.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[ ]	[ ]
	2. <u>ด้านความสามารถในการบริหารงาน</u>												
1	รู้หลักการบริหารและมีประสบการณ์ในการบริหาร.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[ ]	[ ]
2	สามารถวางแผนจัดการศึกษาพยาบาล ทำแผนปฏิบัติงาน ติดตามผลและปรับปรุงแผนงานอยู่เสมอ.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[ ]	[ ]
3	ความสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[ ]	[ ]

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
4	ความสามารถในการมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในรูปแบบการกระจายอำนาจ.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
5	ความรู้ความสามารถในการแนะนำเทคนิคการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
6	สามารถวินิจฉัยสั่งการได้ทันเหตุการณ์.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
7	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
8	ควบคุมการใช้เงินให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
9	สามารถแก้ปัญหาการขัดแย้งภายในวิทยาลัยพยาบาลได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
10	สามารถจัดอำนวยความสะดวกในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย.....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []
11	จัดให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานเป็นระบบและมีระยะเวลาชัดเจน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[] []

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับความคิดเห็น										สำหรับผู้วิจัย
		คุณลักษณะตามที่เป็นจริง					คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
12	สามารถประสานงานการศึกษาระหว่างสถาบันกับแหล่งศึกษาภาคปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[ ] [ ]
13	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมนักศึกษาให้สอดคล้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	[ ] [ ]

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ
นางกิตติมาพร โลกาวิทย์
นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ปริญญานิพนธ์
ของ
เกรียงศักดิ์ เลาหะวัฒน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้มีทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่าน จึงขอให้ท่านได้พิจารณาประเด็นในแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่แสดงออกหลังข้อคำถามแต่ละข้อเพียงช่องเดียวเท่านั้น ตามความรู้สึกที่แท้จริง คือ

ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4

ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกค่อนข้างมาก ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 3

ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นบางครั้ง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 2

ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยมาก ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 1

ข้อที่	ประเด็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				รหัสสำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	ค่อนข้าง	เป็นบางมาก	น้อยมากครั้ง	
		4	3	2	1	
1	การให้ความช่วยเหลือแก่ครูอาจารย์ในเรื่องส่วนตัว	....	....	....	....	[ ] 1
2	การให้ครูอาจารย์เข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างชัดเจน	....	....	....	....	[ ] 2
3	การช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆที่ทำให้ครูอาจารย์มีความรู้สึกว่าผู้บริหารเป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน	....	....	....	....	[ ] 3

ข้อที่	ประเด็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				รหัสสำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	เป็นบางครั้ง	น้อยมาก	
		4	3	2	1	
4	การนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับครูอาจารย์	....	....	....	....	[ ] 4
5	การประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยและเข้าใจง่าย	....	....	....	....	[ ] 5
6	การปกครองครูอาจารย์ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด.....	....	....	....	....	[ ] 6
7	การมีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของครูอาจารย์	....	....	....	....	[ ] 7
8	การดำเนินผลงานที่ปกพร่องของครูอาจารย์..	....	....	....	....	[ ] 8
9	การสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามโต้แย้ง	....	....	....	....	[ ] 9
10	การอยู่ตามลำพังไม่สังสรรค์กับครูอาจารย์ ..	....	....	....	....	[ ] 10
11	การดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของครู อาจารย์	....	....	....	....	[ ] 11
12	การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครูอาจารย์.....	....	....	....	....	[ ] 12
13	การบริหารงานโดยไม่มีการวางแผน	....	....	....	....	[ ] 13
14	การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูอาจารย์.....	....	....	....	....	[ ] 14
15	การปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงาน	....	....	....	....	[ ] 15

ข้อที่	ประเด็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				รหัสสำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	เป็นบางครั้ง	น้อยมาก	
		4	3	2	1	
16	การเร่งรัดให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนด.....	....	....	....	....	[ ] 16
17	การปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาครูอาจารย์.....	....	....	....	....	[ ] 17
18	การไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆของครูอาจารย์.....	....	....	....	....	[ ] 18
19	การปฏิบัติต่อครูอาจารย์อย่างยุติธรรม.....	....	....	....	....	[ ] 19
20	การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	....	....	....	....	[ ] 20
21	การยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงวิธีทำงานด้วยความเต็มใจ.....	....	....	....	....	[ ] 21
22	การชี้แจงให้ครูอาจารย์เข้าใจใน หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีต่อโรงเรียน.....	....	....	....	....	[ ] 22
23	การให้ครูอาจารย์ปฏิบัติตามกฎและระเบียบ..	....	....	....	....	[ ] 23
24	การปฏิบัติต่อครูอาจารย์ด้วยความเป็นมิตรไม่ถือตัว.....	....	....	....	....	[ ] 24
25	การแสดงออกที่ทำให้ครูอาจารย์เกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาด้วย.....	...	....	....	....	[ ] 25

ข้อที่	ประเด็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				รหัสสำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	เป็นบางครั้ง	น้อยมาก	
		4	3	2	1	
26	การชี้แจงให้ครูอาจารย์ทราบถึงความมุ่งหวังที่คาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานของครูอาจารย์.....	....	....	....	....	[ ] 26
27	การนำข้อเสนอแนะของครูอาจารย์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน.....	....	....	....	....	[ ] 27
28	การดูแลให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ.....	....	....	....	....	[ ] 28
29	การดูแลให้ครูอาจารย์ทำงานประสานกันอย่างใกล้ชิด.....	....	....	....	....	[ ] 29
30	การปรึกษาครูอาจารย์ก่อนดำเนินงานสำคัญ .	....	....	....	....	[ ] 30

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับบรรยากาศองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ของประเทศไทย

ปริญญานิพนธ์
ของ
เกษม อภิชาติวิวรรธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	พฤติกรรมของศึกษาธิการจังหวัด	ระดับในการแสดงพฤติกรรม				
		0	1	2	3	4
1	การแสดงเจตคติให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน					
2	การนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้กับผู้ร่วมงาน					
3	การปกครองอย่างเฉียบขาด					
4	การวิจารณ์งานที่ด้อยคุณภาพ					
5	ไม่เปิดโอกาสให้ซักถามเมื่อมีการพูด					
6	การมอบงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานเป็นเรื่อง ๆ ไป					
7	การทำงานโดยไม่มีแผน					
8	การรักษามาตรฐานของงานอย่างเด่นชัด					
9	การเน้นย้ำให้งานเสร็จทันเวลา					
10	การส่งเสริมให้ทุกคนใช้กระบวนการทำงานที่เหมือน ๆ กัน					
11	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					
12	การดำเนินการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ					
13	การแสดงให้ผู้ร่วมงานรู้ถึงความคาดหวังในการปฏิบัติงาน					
14	ความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน					
15	การใช้วิธีการเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน					
16	การช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว					
17	การให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน					
18	การเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย					
19	การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
20	การไม่คบหาสมาคมกับผู้อื่น					

ข้อ	พฤติกรรมของศึกษาธิการจังหวัด	ระดับในการแสดงพฤติกรรม				
		0	1	2	3	4
21	ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ (สวัสดิการส่วนตัวของผู้ร่วมงานทุกคน					
22	การปฏิเสธที่อธิบายการกระทำต่อผู้ร่วมงาน					
23	การไม่ให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน					
24	ความเชื่องช้าในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ					
25	การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเท่าเทียมกัน (ยุติธรรม)					
26	ความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์					
27	ความมีท่าทีที่เป็นมิตรและน่าเข้าใกล้					
28	การสร้างความอบอุ่นใจแก่ผู้ร่วมงานในขณะสนทนา					
29	การนำข้อเสนอของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
30	การขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนการดำเนินการ					

คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา

ปริญญานิพนธ์ของ
ของ
จันทรานี สงวนนาม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แบบสอบถามตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็น ของผู้บริหารที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาลักษณะของบุคคลที่ท่าน **ชอบน้อยที่สุด** และคิดว่าเมื่อร่วมงานกับท่านแล้ว จะทำให้งานนั้น **ล้มเหลว หรือด้อยประสิทธิภาพ** โดยพิจารณาจากความหมายของคำคู่ในแต่ละข้อ แล้วเลือกตอบโดยเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง ระหว่างคำคู่นั้น ๆ และตรงกับระดับความเห็นของท่าน มีทั้งหมด ๑๘ ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ

๑.	คบแล้วสบายใจ	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	คบแล้วไม่สบายใจ
๒.	มีความเป็นมิตร	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ไม่มีความเป็นมิตร
๓.	เพื่อนรังเกียจ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	เพื่อนยอมรับ
๔.	เป็นคนเครียด	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	เป็นคนตามสบาย
๕.	สัมพันธ์ห่างเหิน	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	สัมพันธ์ใกล้ชิด
๖.	ท่าทีเย็นชา	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	อบอุ่นเป็นกันเอง
๗.	ให้ความร่วมมือ	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ไม่ให้ความร่วมมือ

(เฉพาะเจ้าหน้าที่กรอก)

๘. เ

๙. ช

๑๐. เ

๑๑. มี

๑๒. คด

๑๓. ไว้

๑๔. มีค

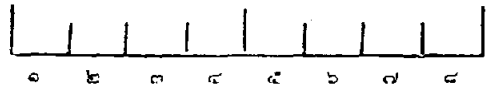
๑๕ เป็นค

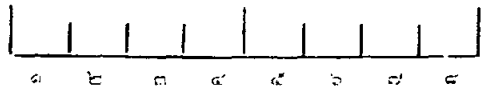
๑๖. น่าค

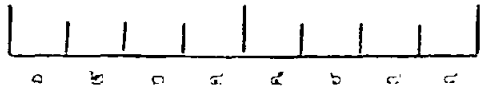
๑๗. ไม่มีค

๑๘. เป็นค

(เฉพาะเจ้าหน้าที่กรอก)

๘. เป็นคนน่าเบื่อหน่าย  เป็นคนน่าสนใจ ☐ 28

๙. ชอบทะเลาะวิวาท  เข้ากันได้ดี ☐ 29

๑๐. เป็นคนเศร้าซึม  เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ☐ 30

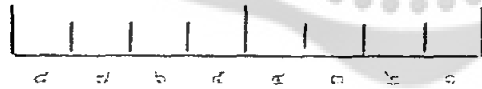
๑๑. มีลักษณะเบี่ดเผย มีลักษณะปกปิด ☐ 31

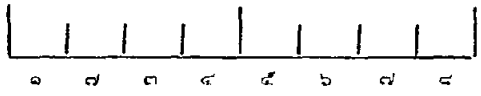
๑๒. คดโกงลอบกัด ซื่อสัตย์สุจริต ☐ 32

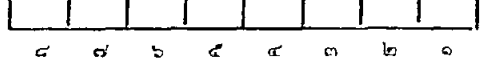
๑๓. ไว้ใจไม่ได้ ไว้ใจได้ ☐ 33

๑๔. มีความเกรงใจ ไม่มีความเกรงใจ ☐ 34

๑๕ เป็นคนเลวร้าย เป็นคนดี ☐ 35

๑๖. น่าคบหาสมาคม  ไม่น่าคบหาสมาคม ☐ 36

๑๗. ไม่มีความจริงใจ  มีความจริงใจ ☐ 37

๑๘. เป็นคนใจดี  เป็นคนใจร้าย ☐ 38

การปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ของ

จินดนา อะทะไชย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อ	รายการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านวิสัยทัศน์</u>					
1	สำรวจข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งในการบริหารโรงเรียน					
2	บริหารงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
3	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคณะครู โดยการศึกษาต่อการศึกษาดูงาน และฝึกอบรม					
4	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน					
5	กำหนดเป้าหมายของหน่วยงานและยืดหยุ่นในแนวทางที่มุ่งสู่ความสำเร็จ					
6	กระตุ้นและส่งเสริมให้คณะครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
7	มีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา					
8	แสวงหาแนวทางสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
9	กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กัน					

ข้อ	รายการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	เปิดใจกว้างยอมรับและรับรู้ประสบการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
11	รับผิดชอบในการวางแผนและจัดระบบบริหารงานในโรงเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
12	เปิดใจกว้างและยอมรับความผิดพลาดของตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
13	รับผิดชอบในการนิเทศและการติดตามผลการปฏิบัติงานของคณะครู	.....	.....	.....	.....	.....
14	รับผิดชอบในการสั่งการการออกคำสั่งและการควบคุมการปฏิบัติงานของคณะครู ..	.....	.....	.....	.....	.....
15	ให้คณะครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารงาน	.....	.....	.....	.....	.....
16	รับผิดชอบในการควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....
17	รับผิดชอบในการแสวงหาทรัพยากรมาสนับสนุนการบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	รายการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	รับผิดชอบในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการให้ความร่วมมือกับชุมชน	.....	.....	.....	.....	.....
19	รับผิดชอบประสานงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
20	รับผิดชอบในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอไม่ละเลยหรือทอดทิ้งงานในหน้าที่ของตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านการตัดสินใจ</u>					
21	ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในการตัดสินใจ	.....	.....	.....	.....	.....
22	เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.....	.....	.....	.....	.....
23	แก้ไขปัญหา โดยการสร้างทางเลือกอย่างหลากหลายและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ	.....	.....	.....	.....	.....
24	ตัดสินใจโดยใช้ความรู้ และประสบการณ์	.....	.....	.....	.....	.....
25	การตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	.....	.....	.....	.....	.....
26	ใช้ความรู้ตามลหลักตรรกวิทยาในการตัดสินใจ	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	รายการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27	คณะครูยอมรับในการตัดสินใจปฏิบัติตาม	.....	.....	.....	.....	.....
28	ตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยความเป็นธรรม	.....	.....	.....	.....	.....
29	ตัดสินใจโดยยึดระเบียบกฎหมายและศีลธรรมอันดีที่กำหนดแนวทางเอาไว้	.....	.....	.....	.....	.....
30	ตัดสิตใจได้ถูกต้องรวดเร็วและไม่ลังเล	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านการติดต่อสื่อสาร</u>					
31	สื่อความหมายด้วยการพูด การเขียน การสั่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติได้					
32	ใช้วาจาสุภาพอ่อนโยนมีอารมณ์ขันและสร้างความเป็นกันเองกับทุกคน	.....	.....	.....	.....	.....
33	ยกย่องชมเชยและตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร					
34	ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันสมัยเชื่อถือได้	.....	.....	.....	.....	.....
35	การออกคำสั่งโดยยึดวัตถุประสงค์ ระเบียบกฎหมายและศีลธรรมอันดี ..	.....	.....	.....	.....	.....
36	กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อที่ประชุมและต่อผู้อื่น	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	รายการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37	ชี้แจงการปฏิบัติงานให้คณะครูเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้	.....	.....	.....	.....	.....
38	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
39	อดทนต่อคำพูดที่ขัดแย้งและไม่เป็นมิตร	.....	.....	.....	.....	.....
40	แสดงกิริยาวาจาที่เหมาะสมและมีมารยาทในการเข้าสังคม ...	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านคุณธรรมจริยธรรม</u>					
41	เป็นผู้มีความอดทน อดกลั้นและอดออม	.....	.....	.....	.....	.....
42	มีความสุขุม รอบคอบ เพียรพยายาม มุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	.....	.....	.....	.....	.....
43	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ..	.....	.....	.....	.....	.....
44	ดำรงชีพอย่างเรียบง่าย ประหยัดมัธยัสถ์ในการใช้จ่าย	.....	.....	.....	.....	.....
45	สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวในหมู่คณะ	.....	.....	.....	.....	.....
46	มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	รายการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
47	มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่นและสังคม ...	.....	.....	.....	.....	.....
48	ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม	.....	.....	.....	.....	.....
49	เคารพในสิทธิ์ และรู้จักให้เกียรติผู้อื่น	.....	.....	.....	.....	.....

สมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
เจริญ ทั่งทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤศจิกายน 2536
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ โดยให้ท่านมองผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในลักษณะทั่ว ๆ ไปเป็นภาพรวมไม่เจาะจงผู้บริหารคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะว่า มีสมรรถภาพในการนำของแต่ละข้อในแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร และประมาณค่าระดับใดระดับหนึ่งจาก 5 ระดับ ในตารางข้างล่างนี้ แล้วขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่เห็นว่าเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับสมรรถภาพของผู้บริหาร				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
	ด้านการมุ่งผลงาน					
1	การแสดงทัศนะให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงสัมฤทธิผลของงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2	การให้ความสำคัญกับคุณภาพของงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3	กำหนดมาตรฐานของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบได้ชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	ด้านการควบคุมงาน					
4	ติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
5	วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับสมรรถภาพของผู้บริหาร				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
6	การนิเทศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจเทคนิคการปฏิบัติงานให้ได้ผล.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านการกำหนดเป้าหมาย</u>					
7	การนำปัญหาขององค์การมากำหนดเป้าหมาย....	.....	.....	.....	.....	.....
8	การแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงนโยบายของการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
9	การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านการแก้ปัญหา</u>					
10	การค้นหาสาเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
11	การรวบรวมและวางแผนในการแก้ปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
12	วิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงความถูกต้องตามขั้นตอนของกระบวนการแก้ปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับสมรรถภาพของผู้บริหาร				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
	<u>ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา</u>					
13	ให้การพัฒนาความรู้และทักษะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี.....	.....	.....	.....	.....	....
14	ให้การยอมรับนับถือ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
15	เป็นที่พึ่งได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านเอหติ</u>					
16	การให้ความสำคัญต่อเพศเสียกับชาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
17	การให้ความสำคัญต่อผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจดี.....	.....	.....	.....	.....	.....
18	ยึดถือหลักความถูกใจแทนความถูกต้อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านความเอื้ออาทร</u>					
19	ยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าแต่ละคนมีความสามารถไม่เหมือนกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
20	ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	.....	.....	.....	.....	.....
21	สอบถามและยินดีรับฟังปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับสมรรถภาพของผู้บริหาร				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
	<u>ด้านการมีส่วนร่วม</u>					
22	ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นรูปคณะกรรมการและยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
23	ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ ๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
24	ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในเชิงโต้แย้งเมื่อไม่เห็นด้วยต่อการตัดสินใจของตน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านการตัดสินใจ</u>					
25	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและมุ่งสัมฤทธิผลของงาน.	.....	.....	.....	.....	.....
26	ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.....	.....	.....	.....	.....
27	มีความกล้า และมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ.	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านสมรรถภาพในการทำงาน</u>					
28	ทำงานให้ผลคุ้มค่ากับการลงทุน.....	.....	.....	.....	.....	.....
29	การริเริ่มและพัฒนาเพื่อผลงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
30	ความรอบรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ....	.....	.....	.....	.....	.....

คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชา ของคณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยไทย

ปริญญานิพนธ์

ของ

เจิดหล้า สุนทรวิภาต

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

	มาก				น้อย : น้อย				มาก	
น่าพึงพอใจ	8	7	6	5	:	4	3	2	1	ไม่น่าพึงพอใจ
เป็นมิตร	8	7	6	5	:	4	3	2	1	ไม่เป็นมิตร
ปฏิเสธ	1	2	3	4	:	5	6	7	8	ยอมรับ
เครียด	1	2	3	4	:	5	6	7	8	ความสบาย
ห่างเหิน	1	2	3	4	:	5	6	7	8	ใกล้ชิด
เย็นชา	1	2	3	4	:	5	6	7	8	อบอุ่นกันเอง
ช่วยเหลือดี	8	7	6	5	:	4	3	2	1	มุ่งร้าย
น่าเบื่อหน่าย	1	2	3	4	:	5	6	7	8	น่าสนใจ
ชอบทะเลาะ	1	2	3	4	:	5	6	7	8	เข้ากันได้
เศร้าซึม	1	2	3	4	:	5	6	7	8	ร่าเริง
เปิดเผย	8	7	6	5	:	4	3	2	1	ปกปิด
ลอบกัด	1	2	3	4	:	5	6	7	8	ภักดี
ไม่น่าไว้วางใจ	1	2	3	4	:	5	6	7	8	น่าไว้วางใจ
เกรงใจ	8	7	6	5	:	4	3	2	1	ไม่เกรงใจ
เลวร้าย	1	2	3	4	:	5	6	7	8	ดี
น่าคบหา	8	7	6	5	:	4	3	2	1	ไม่น่าคบหา
ไม่จริงใจ	1	2	3	4	:	5	6	7	8	จริงใจ
ใจดี	8	7	6	5	:	4	3	2	1	ใจร้าย

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
ฉัตรชุลี เรืองศิริ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กันยายน 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลำดับที่	ปัจจัยภาวะผู้นำบริหาร	ปัจจัยนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน					
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและสามารถเป็นที่พึ่งของครูได้						☐
2	ผู้บริหารรู้จักเพื่อนร่วมงานอย่างดีทุกคน สามารถดึงศักยภาพแต่ละคนมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ						☐
3	ผู้บริหารติดต่อสื่อสารกับคณะครูในลักษณะที่ไม่เป็นทางการอย่างทั่วถึงและตลอดเวลา						☐
4	ผู้บริหารให้ความสนใจกับการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของครูและจะให้การนิเทศช่วยเหลือทันที						☐
5	ผู้บริหารถือว่าการเสริมแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและอุทิศเวลาเพื่อการนี้						☐
6	ผู้บริหารจะเผชิญปัญหาอย่างกล้าหาญและถือว่าปัญหาเป็นส่วนหนึ่งของงานบริหาร						☐
7	ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและการตัดสินใจงานที่เกี่ยวกับครู						☐
8	ผู้บริหารใช้อำนาจของตนอย่างครบถ้วนและแนบเนียน						☐
9	ผู้บริหารให้เวลากับครูที่ต้องการปรึกษาหารือหรือแจ้งปัญหาอย่างเต็มที่						☐
10	ผู้บริหารถือเป็นหน้าที่ที่ต้องอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู						☐
11	ผู้บริหารหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้เป็นคนมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ						☐

การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง

ปริญญานิพนธ์
ของ
ชวน สุวรรณลิขิต

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
เมษายน 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	กำหนดนโยบายของโรงเรียนโดยตนเอง.....	....	....	....	....	....
2	กำหนดวิธีดำเนินงานและเทคนิคต่างๆด้วยตนเอง.....	....	....	....	....	....
3	เชื่อว่าตนเองมีความรู้เชี่ยวชาญทุกอย่าง.....	....	....	....	....	....
4	ใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ.....	....	....	....	....	....
5	ใช้อำนาจตามกฎหมายอย่างเฉียบขาด.....	....	....	....	....	....
6	เชื่อว่าผู้นำต้องสร้างฐานอำนาจให้มั่นคง.....	....	....	....	....	....
7	พึงพอใจที่หาผู้กระทำผิดมาลงโทษได้.....	....	....	....	....	....
8	ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์มากกว่าคอยแก้ปัญหา.....	....	....	....	....	....
9	มอบหมายงานให้ลูกน้องโดยไม่ต้องปรึกษาใคร.....	....	....	....	....	....
10	ไม่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ซักถามปัญหา.....	....	....	....	....	....
11	ให้คณะครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย.....	....	....	....	....	....
12	เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	....	....	....	....	....
13	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน.....	....	....	....	....	....
14	เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เลือกกลุ่มปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม.....	....	....	....	....	....

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
15	เป็นผู้ร่วมงานที่ดี					
17	ส่งเสริมและสนับสนุนความคิดริเริ่มของครู					
18	ยอมรับและเชื่อว่าสองหัวดีกว่าหัวเดียว					
19	ให้ครูอาจารย์ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
20	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน					
21	ปฏิบัติงานแบบเรื่อยๆ เหนื่อยก็พัก					
22	ปล่อยให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานได้ตามความพอใจ					
23	ยึดการบริหารแบบเสรีภาพเหนือสิ่งอื่นใด					
24	การตำหนิหรือชมเชยผู้ร่วมงานเป็นเรื่องไร้สาระ					
25	ให้ครูอาจารย์มีอิสระในการปฏิบัติงานเต็มที่					
26	การนิเทศ ให้คำแนะนำ เป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย					
27	คอยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอาจารย์เท่านั้น					
28	การให้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมก่อให้เกิดความขัดแย้งมีค่าทางลบมากกว่าทางบวก					
29	ให้ครูอาจารย์เลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองได้					
30	การประเมินผล การติดตามผลการปฏิบัติงานบ่อยๆเป็นการเพิ่มภาระให้ครูอาจารย์โดยใช่เหตุ					

แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเปิดตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชัชนา ดวงจินดา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
เมษายน 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. 1. ท่านจะไม่สนใจต่อการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของผู้ร่วมงาน หากท่านแน่ใจว่าไม่มีคนอื่นรู้ถึงการกระทำนั้น

   2. เมื่อท่านตัดสินใจสั่งการซึ่งคนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ท่านจะบอกผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นการตัดสินใจมาจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบน

2. 1. ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจอยู่เสมอ ๆ ท่านจะคอยโอกาสให้เขาย้ายไป มากกว่าจะแนะนำให้ออก

   2. ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งเข้ากับพรรคพวกไม่ได้ ท่านจะใช้ความพยายามเพื่อให้คนอื่น ๆ ไปสนิทสนมกับเขา

3. 1. เมื่อผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งที่ไม่เหมาะสม ท่านคิดว่าเป็นการสมควรที่จะแถลงว่าคำสั่งนั้นมาจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบนมิใช่จากท่าน

   2. โดยปกติแล้วท่านจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองเพียงผู้เดียว แล้วจึงแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบในภายหลัง

4. 1. ถ้าท่านถูกผู้บังคับบัญชาคัดค้านความคิดเห็น ท่านก็จะเรียกประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเพื่อแจ้งให้ทราบตามที่ผู้บังคับบัญชาว่ามา

   2. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้ผู้มีประสบการณ์มากที่สุดรับไปปฏิบัติเสมอ

5. 1. ท่านยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นบ่อยๆ

   2. ท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ส่วนมากท่านมิได้นำความคิดเห็นนั้นไปปฏิบัติ

6. 1. บางครั้งท่านคิดว่าความรู้สึก และทัศนคติของท่านมีความสำคัญเท่าๆ กับงานเหมือนกัน

   2. ท่านยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะยึดถือการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

7. 1. เมื่องานในหน่วยงานไม่ได้ผลดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ท่านจะแจ้งผู้ใต้บังคับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่พอใจผลงาน และขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

   2. ท่านตัดสินใจที่จะดำเนินการใดๆ ด้วยตนเอง แล้วพยายามชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคล้อยตาม

8. 1. เมื่อท่านตัดสินใจสั่งการซึ่งคนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ท่านจะบอกผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นการตัดสินใจมาจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบน

   2. ท่านจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านก็จะสงวนสิทธิที่จะเป็นผู้ชี้ขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

9. 1. ท่านอาจมอบหมายงานที่ยากให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งชาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าประสบปัญหายุ่งยากท่านจะถอนงานคืนมา

   2. เมื่องานในหน่วยงานไม่ได้ผลดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ท่านจะแจ้งผู้ใต้บังคับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่พอใจผลงานและขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

10. 1. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชอบท่าน เท่าๆกับทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มที่

    2. ท่านปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานในหน้าที่ด้วยตนเอง แม้ว่าเขาอาจจะปฏิบัติงานผิดพลาดได้มากก็ตาม

11. 1. ท่านสนใจในชีวิตส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะท่านรู้สึกว่าเขาต้องการให้ท่านทำเช่นนั้น

    2. ท่านรู้สึกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่จำเป็นจะต้องเข้าใจเหตุผลที่เขาต้องปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตราบที่เขายังยอมทำงานนั้น

12. 1. ท่านเชื่อว่าการเข้มงวดทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ทำให้คุณภาพและปริมาณงานดีขึ้น ถ้าพิจารณากันในระยะยาว

    2. เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก ท่านจะพยายามหาทางแก้ไข ซึ่งทางแก้นั้นอย่างน้อยจะต้องมีส่วนหนึ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับและเห็นด้วยทุกคน

13. 1. เมื่อท่านเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนไม่มีความสุข ท่านจะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้

    2. ท่านจะรับผิดชอบในงานส่วนของท่าน หากต้องการความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ควรเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

14. 1. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน

2. ท่านมีความสนใจที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่ แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

15. 1. ท่านปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานในหน้าที่ด้วยตนเอง แม้ว่าเขาอาจจะปฏิบัติงานผิดพลาดได้มากก็ตาม

2. ท่านชอบตัดสินใจเอง หากขอคำแนะนำจากคนอื่น ก็จะยอมรับข้อเสนอที่ดีเพื่อนำไปปรับปรุง

16. 1. ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งเข้ากับพรรคพวกไม่ได้ ท่านจะใช้ความพยายามเพื่อให้คนอื่น ๆ ไปสนิทสนมกับเขา

2. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านจะช่วยให้เขาสามารถหาทางออกได้

17. 1. ท่านเชื่อว่าประโยชน์ของการใช้ระเบียบวินัยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างหนึ่งก็คือเพื่อมิให้เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ

2. บางครั้งท่านคิดว่าความรู้สึกและทัศนคติของท่านก็มีความสำคัญเท่าๆ กับงานเหมือนกัน

18. 1. ท่านไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคุยกันด้วยเรื่องไม่จำเป็นในระหว่างทำงาน

2. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ ให้แก่หน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน

19. 1. ท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับการมาสายและการขาดงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

2. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกันจะพยายามริดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร

20. 1. ในบางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

2. ท่านรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และท่านก็ได้พยายามที่จะแก้ไขให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

21. 1. คำชมเชยหรือการยอมรับจากคนอื่น ๆ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน เมื่อท่านมีความคิดใหม่ ๆ ที่ดี

2. ท่านจะแสดงความเห็นต่อที่ประชุมเมื่อรู้สึกว่าคนอื่น ๆ จะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น

22. 1. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกันจะขยายมาตรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร

2. ท่านเชื่อว่าการพบปะหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อย ๆ จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตัวเองได้

23. 1. ท่านรู้สึกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่จำเป็นจะต้องเข้าใจเหตุผลที่ต้องปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตราบที่เขายังยอมทำงานนั้น

2. ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาทำงานจะช่วยลดเรื่องการมาทำงานสายได้

24. 1. ตามปกติท่านจะตัดสินใจด้วยตนเอง แล้วจึงแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

2. ท่านมีความรู้สึกว่าจุดมุ่งหมายของผู้ทำงานกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงานมีความคล้ายคลึงกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

25. 1. ท่านเห็นชอบกับการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้เงินเพิ่มพิเศษตามความดีความชอบเป็นรายบุคคล

2. ท่านยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นบ่อย ๆ

26. 1. ท่านภาคภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ขอให้ใครทำงานที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน

2. เมื่อท่านเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนไม่มีความสุข ท่านจะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้

27. 1. ถ้ามีงานด่วน ท่านจะตัดสินใจไปก่อน แล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามนั้น ถึงแม้อาจจะเกิดการเสียหายก็ตาม

2. คำชมเชยหรือการยอมรับจากคนอื่น ๆ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน เมื่อท่านมีความคิดใหม่ที่ดี ๆ

28. 1. วัตถุประสงค์ในการทำงานของท่านคือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้ใดเกินกว่าจำเป็น

2. ท่านอาจมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์และความสามารถมากนัก แต่จะพยายามกระตุ้นให้ได้ผลงาน

29. 1. ท่านอาจมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์และความสามารถมากนัก แต่จะพยายามกระตุ้นให้ได้ผลงาน

2. ท่านทนฟังการบ่นอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์จากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ดี แต่ท่านดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

30. 1. ท่านรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และท่านก็ได้พยายามที่จะแก้ไขให้มีผลน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. ท่านมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีท่านคอยควบคุมอยู่ด้วย

31. 1. เมื่อถึงคราวเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก ท่านจะพยายามหาทางแก้ไข ซึ่งทางแก้นั้นอย่างน้อยจะต้องมีส่วนหนึ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับและเห็นด้วยทุกคน

2. ท่านมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติจริง จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาภาคทฤษฎี

32. 1. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สุดรับไปปฏิบัติเสมอ

2. ท่านเชื่อว่าการพิจารณาความดีความชอบควรขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

33. 1. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของผู้ร่วมงาน สามารถคลี่คลายได้เอง โดยท่านไม่จำเป็นต้องไปเกี่ยวข้องด้วย

2. ถ้าท่านถูกผู้บังคับบัญชาคัดค้านความคิดเห็น ท่านก็จะเรียกประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนและแจ้งให้ทราบตามที่ผู้บังคับบัญชาว่ามา

34. 1. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อหมดเวลาราชการแล้ว

2. ท่านเชื่อว่าการเข้มงวดทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ทำให้คุณภาพและปริมาณงานดีขึ้น ถ้าพิจารณากันในระยะยาว

35. 1. ท่านจะไม่เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้รับทราบ มากเกินไปกว่าที่ขอมา

2. ในบางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

36. 1. บางครั้งท่านจะชลอการตัดสินใจในเรื่องที่อาจจะไม่เป็นที่สบอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ก่อน

2. วัตถุประสงค์ในการทำงานของท่าน คือ ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้ใดเกินกว่าความจำเป็น

37. 1. ท่านฟังการบ่นอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์จากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ดี แต่ท่านดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2. บางครั้งท่านจะชลอการตัดสินใจในเรื่องที่อาจจะไม่เป็นที่สบอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ก่อน

38. 1. ท่านจะแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมเมื่อรู้สึกว่าคนอื่น ๆ จะเห็นด้วยเท่านั้น

2. เมื่อมีความจำเป็น ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน

39. 1. ท่านจะรับผิดชอบในงานส่วนของท่าน หากต้องการความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ควรเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

2. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้ทุกครั้ง

40. 1. ท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นนั้นมาปฏิบัติ

2. เมื่อท่านสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านพยายามทำให้เขารู้สึกสบายใจและเป็นกันเอง

41. 1. ในการประชุม ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านเห็น แล้วปล่อยให้ที่ประชุมหาข้อสรุปเอง

2. เมื่อผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งที่ไม่เข้าท่า ท่านคิดว่าเป็นการสมควรที่จะแถลงว่าคำสั่งนั้นมาจากผู้บังคับบัญชามิใช่จากท่านเอง

42. 1. เมื่อมีงานที่หลายคนไม่ต้องการ ท่านจะถามหาผู้อาสาสมัครก่อนมอบหมายให้ผู้ใดผู้หนึ่งไปทำ

2. ท่านสนใจในชีวิตส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะท่านรู้สึกว่าเขาต้องการให้ท่านทำเช่นนั้น

43. 1. ท่านสนใจความสุขกายสบายใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มากเท่ากับการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานของตน

2. ท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับการมาสาย และการขาดงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

44. 1. เมื่อมีความจำเป็น ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน

2. ถ้ามีงานด่วนท่านจะตัดสินใจไปก่อน แล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามนั้น ถึงแม้อาจจะเกิดการเสียหายก็ตาม

45. 1. ท่านมั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีท่านคอยควบคุมอยู่ด้วย

2. ท่านจะไม่เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้รับทราบ มากเกินกว่าที่ขอมา

46. 1. ท่านเชื่อว่าการพบปะหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อย ๆ จะช่วยให้เขาพัฒนาตัวเองได้

2. ท่านสนใจในความสุขกายสบายใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มากเท่ากับการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานของตน

47. 1. ท่านมีความสนใจที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่ แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

2. ท่านสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่ล้าหลังหรือทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด

48. 1. ท่านยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะยึดถือการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

2. ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มความสามารถ และก็พยายามทำให้เขาเกิดความมั่นใจว่าจะได้รับประโยชน์ที่ยุติธรรมจากผู้บริหารระดับสูง

49. 1. ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน

2. ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจอยู่เสมอ ๆ ท่านก็จะคอยโอกาสให้เขาย้ายออกไป มากกว่าจะแนะนำให้ออก

50. 1. ท่านรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน แต่ท่านไม่แสดงความรู้สึกให้ปรากฏชัดแจ้ง

2. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชอบท่าน เท่า ๆ กับทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มที่

51. 1. ท่านสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่ล้าหลังหรือทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด

2. ท่านไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคุยกันด้วยเรื่องไม่จำเป็นในระหว่างทำงาน

52. 1. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้ทุกครั้ง

2. ท่านภาคภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ขอให้ใครทำงานที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน

53. 1. ท่านมีความเชื่อว่าการฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติจริงจะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาภาคทฤษฎี

2. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อหมดเวลาราชการแล้ว

54. 1. ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาทำงาน จะช่วยลดเรื่องการมาทำงานสายได้

2. ท่านยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะยึดถือการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

55. 1. ท่านชอบตัดสินใจเอง หากขอคำแนะนำจากคนอื่น ก็จะยอมรับข้อเสนอที่ดีเพื่อนำไปปรับปรุง

2. ท่านรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน แต่ท่านไม่แสดงความรู้สึกให้ปรากฏชัดแจ้ง

56. 1. ท่านตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ ด้วยตนเอง แล้วพยายามชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคล้อยตาม

2. เมื่อมีโอกาสท่านจะคัดเลือกบุคคลที่รักใคร่ชอบพอกันมาปฏิบัติงานร่วมกับท่าน

57. 1. ท่านจะไม่รีรอในการจ้างคนทุพพลภาพเข้ามาทำงาน ถ้าบุคคลผู้นั้นสามารถที่จะเรียนรู้งานได้

2. ท่านจะไม่สนใจต่อการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของผู้ร่วมงาน หากท่านแน่ใจว่าไม่มีคนอื่นรู้ถึงการกระทำนั้น

58. 1. เมื่อมีโอกาสท่านจะคัดเลือกบุคคลที่รักใคร่ชอบพอกันมาปฏิบัติงานร่วมกับท่าน

2. ท่านอาจมอบหมายงานที่ยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าประสบปัญหายุ่งยากท่านจะถอนงานกลับคืนมา

59. 1. ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มความสามารถและพยายามทำให้เขาเกิดความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง

2. ท่านเชื่อว่าประโยชน์การใช้ระเบียบวินัยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างหนึ่งก็คือเพื่อมิให้เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ

60. 1. เมื่อท่านสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านพยายามทำให้เขารู้สึกสบายใจและเป็นกันเอง

2. ท่านเห็นชอบกับการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการเพิ่มเงินพิเศษตามความดีความชอบเป็นรายบุคคล

61. 1. ท่านเชื่อว่าการพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของผู้ร่วมงานสามารถคลี่คลายได้เอง โดยท่านไม่จำเป็นต้องไปเกี่ยวข้องด้วย

62. 1. ท่านมีความรู้สึกว่าจุดมุ่งหมายของผู้ทำงานกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงานมีความคล้ายคลึงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ในการประชุมท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านเห็นแล้วปล่อยให้ที่ประชุมหาข้อสรุปเอง

63. 1. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านจะช่วยให้เขาสามารถหาทางออกได้

2. ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน

64. 1. ท่านจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านก็จะสงวนสิทธิที่จะเป็นผู้ชี้ขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

2. ท่านจะไม่รีรอในการจ้างคนทุพพลภาพเข้าทำงาน ถ้าบุคคลผู้นั้นสามารถเรียนรู้งานได้

การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชุมพล ศรีสังข์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					รหัสสำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
1	ผู้บริหารกำหนดนโยบายของโรงเรียนด้วยตนเอง						
2	ผู้บริหารปกครองบังคับบัญชาโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด						
3	ผู้บริหารกำหนดวิธีดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ด้วยตนเอง						
4	ผู้บริหารเชื่อถือความคิดของตนเองเป็นหลักในการบริหารโรงเรียน						
5	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่การงานให้ครูอาจารย์โดยไม่ปรึกษาหารือ						
6	ผู้บริหารไม่ให้คำปรึกษาเมื่อครูอาจารย์มีปัญหาในการปฏิบัติงาน						
7	ผู้บริหารตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ความคิดตัวเองเป็นหลัก						
8	ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดของตนเองเป็นหลัก						
9	ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่างใกล้ชิด						
10	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ด้วยตนเอง						
11	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน						

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					รหัสสำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
12	ผู้บริหารอาศัยความคิดเห็นของครูอาจารย์เป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียน						
13	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน						
14	ผู้บริหารมีการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ						
15	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการมอบหมายงาน						
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน						
17	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
18	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา						
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงาน						
20	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
21	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์มีอิสระในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของตนเองได้						
22	ผู้บริหารไม่เคร่งครัดกฎระเบียบในการปกครองบังคับบัญชา						
23	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์กำหนดเทคนิคการปฏิบัติงานได้ตามความพอใจ						

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					รหัสสำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
24	ผู้บริหารไม่ได้ให้ครูอาจารย์กำหนดแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า						
25	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์เลือกทำงานตามความพอใจ						
26	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเฉพาะเมื่อครูอาจารย์ร้องขอ						
27	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง						
28	ผู้บริหารปล่อยให้ครูอาจารย์แก้ปัญหากันเองเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน						
29	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานโดยไม่มีการควบคุม						
30	ผู้บริหารให้ครูอาจารย์แต่ละคนประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวเอง						

โปรดทบทวนอีกครั้งเพื่อความแน่ใจว่าท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว

ขอขอบคุณ

นายชุมพล ศรีสังข์

ผู้วิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10

ปริญญานิพนธ์

ของ

ณรงค์ จันทร์ซุม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ข้อที่	พฤติกรรม	เกณฑ์การตัดสินใจ			
		เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยที่สุด
1	ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของคณะครู				
2	แสดงให้คณะครูเข้าใจในทัศนคติในการปฏิบัติงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน				
3	ทำให้คณะครูรู้สึกอบอุ่นและสะดวกในการปฏิบัติงาน				
4	มีความคิดใหม่ ๆ และร่วมทดลองกับคณะครู				
5	ทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของคณะครู				
6	เป็นคนที่คณะครูเข้าใจง่าย				
7	ปกครองอย่างเข้มแข็ง				
8	มีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของคณะครู				
9	ตำหนิผลงานที่บกพร่องของคณะครู				
10	แจ้งให้คณะครูทราบล่วงหน้าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง				
11	พูดแบบที่คณะครูไม่มีข้อสงสัย				
12	ชอบทำงานตามลำพังและไม่สังสรรกับผู้อื่น				
13	ระมัดระวังท่อสวัสดิภาพของคณะครู				
14	รู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน				

ข้อที่	พฤติกรรม	เกณฑ์การตัดสินใจ			
		เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยที่สุด
15	เป็นปากเป็นเสียงของคณะครู				
16	กำหนดเวลาที่ทำงานควรเสร็จ				
17	วางมาตรฐานการทำงานของคณะครู				
18	ปฏิเสธที่จะอธิบายการทำงานต่าง ๆ และการตัดสินใจของท่าน				
19	แจ้งให้คณะครูทราบความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา				
20	สนับสนุนความคิดเห็นของคณะครู				
21	สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะครู				
22	เร่งให้คณะครูทำงานเสร็จทันเวลา				
23	ปฏิบัติต่อคณะครูอย่างยุติธรรม				
24	สนับสนุนให้คณะครูทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน				
25	ผู้บริหารได้ทุกอย่างที่ผู้บริหารขอจากท่าน				
26	เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงาน				
27	ทำให้คณะครูเข้าใจการบริหารงาน				
28	เป็นกันเองและพบง่าย				
29	ทำให้คณะครูปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับ				

ข้อที่	พฤติกรรม	เกณฑ์การตัดสินใจ			
		เสมอ ๆ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยที่สุด
30	ไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้				
31	ทำให้คณะครูกล้าและสบายใจที่จะพูดกับผู้บริหาร				
32	ทำให้คณะครูทราบว่าผู้บริหารมุ่งอะไรจากคณะครู				
33	พูดแทนคณะครูทุกกรณี				
34	ยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะครู				
35	หวังว่าคณะครูจะต้องทำงานเต็มความสามารถ				
36	ปล่อยให้ผู้อื่นทำหน้าที่ผู้นำ				
37	เสนอให้ผู้บังคับบัญชาปรับปรุงสมรรถภาพของคณะครู				
38	ปรึกษาคณะครูก่อนดำเนินงานสำคัญ				
39	หวังว่าคณะครูต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด				
40	พยายามทำให้คณะครูทำงานเป็นหมู่คณะ				

คุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

ปริญญานิพนธ์

ของ

ณรงค์ชัย สุขสวคนธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุดสาหกรรมการศึกษา
กรกฎาคม 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงข้อเดียว

ข้อ	คุณลักษณะผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็นต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ก. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ					
	ความรู้วิชาการ					
1.	เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ	....	....	....	....	....
2.	เป็นผู้สนใจศึกษาหาความรู้จากการค้นคว้า	....	....	....	....	....
3.	สามารถแก้ไขและปรับปรุงหลักวิชาการในตำราเอาไปใช้	....	....	....	....	....
4.	รู้เทคนิคการวัดและประเมินผลการศึกษา	....	....	....	....	....
5.	เข้าใจหลักสูตร	....	....	....	....	....
6.	เห็นความสำคัญของสื่อการเรียน	....	....	....	....	....
7.	มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา	....	....	....	....	....
	ความรู้ทางด้านวิชาชีพ					
8.	มีความรู้เรื่องอาชีวศึกษา	....	....	....	....	....
9.	เข้าใจนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา	....	....	....	....	....
10.	มีความเข้าใจระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานธุรการ	....	....	....	....	....
11.	มีความสามารถในการบริหารงานการเงิน	....	....	....	....	....
12.	มีความสามารถในการบริหารงานพัสดุ	....	....	....	....	....

ข้อ	คุณลักษณะผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็นต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ประสบการณ์และระดับความรู้					
13.	วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี	....	....	....	....	....
14.	มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....
15.	มีผลงานทางด้านวิชาการให้ปรากฏ	....	....	....	....	....
	การวางแผนและการจัดหน่วยงาน					
16.	มีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	....	....	....	....	....
17.	มีความสามารถในการวางแผนการทำงาน	....	....	....	....	....
18.	บริหารงานตามแนวทางประชาธิปไตย	....	....	....	....	....
19.	สามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และรวดเร็ว	....	....	....	....	....
20.	มีเทคนิคการแก้ไขปัญหาหลายๆวิธี	....	....	....	....	....
21.	สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารหรือเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ทันสมัยใหม่ช่วยในการดำเนินการ	....	....	....	....	....
	การทำงานร่วมกับผู้อื่น					
22.	มีความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคล	....	....	....	....	....
23.	มีความรู้เรื่องจิตวิทยาในการทำงาน	....	....	....	....	....
24.	มีความรู้เรื่องการนิเทศ การแนะแนว	....	....	....	....	....
25.	มีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงาน	....	....	....	....	....
26.	เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน	....	....	....	....	....

ข้อ	คุณลักษณะผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็นต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
27.	เป็นที่ปรึกษาที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	....	....	....	....	....
28.	เป็นนักทำมากกว่านักพูด	....	....	....	....	....
29.	ไม่ใช้วิธีแอบมองหรือลอดแนมการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	....	....	....	....	....
	การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม					
30.	เป็นผู้มีความสามารถในการสั่งการและตัดสินใจอย่างมีหลักการและเหตุผล	....	....	....	....	....
31.	เป็นผู้ที่ใช้อำนาจหน้าที่ในขอบเขต	....	....	....	....	....
32.	สามารถใช้มาตรการแก้ปัญหาการขัดแย้งอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ	....	....	....	....	....
33.	สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	....	....	....	....	....
34.	มีเสรีภาพทางวิชาการแก่ครูอาจารย์	....	....	....	....	....
35.	มีเทคนิคในการสั่งงาน	....	....	....	....	....
36.	ไม่ตำหนิติเตียนผู้ร่วมงานต่อหน้าบุคคลอื่น	....	....	....	....	....
37.	เมื่อเกิดกรณีขัดแย้งกันขึ้น ใช้วิธีไกล่เกลี่ยมากกว่าตัดสินความ	....	....	....	....	....
	การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
38.	รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	....	....	....	....	....

ข้อ	คุณลักษณะผู้ดำเนินการวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็นต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
39.	เปิดโอกาสให้ผู้ที่ทำงานนอกรั้วได้ทำงานแก้ตัวใหม่	....	....	....	....	....
40.	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้องใจในคำสั่ง เพื่อความหมายเป็นที่เข้าใจตรงกัน	....	....	....	....	....
	ข. คุณลักษณะด้านส่วนตัว					
	บุคลิกภาพ					
1.	รู้จักเก็บรักษาความลับ	....	....	....	....	....
2.	มีปฏิภาณไหวพริบ และสติปัญญา	....	....	....	....	....
3.	สุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ	....	....	....	....	....
4.	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	....	....	....	....	....
5.	เป็นคนร่าเริง แจ่มใส เก็บความรู้สึกได้	....	....	....	....	....
6.	โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	....	....	....	....	....
7.	แต่งกายสุภาพ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ	....	....	....	....	....
8.	มีอารมณ์เยือกเย็น หนักแน่น ไม่หูเบา	....	....	....	....	....
9.	มีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและครอบครัว	....	....	....	....	....
10.	เป็นผู้มีรูปร่างท่าทางสง่างามผ่าเผยคล่องแคล่ว	....	....	....	....	....

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็นต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	มนุษยสัมพันธ์					
11.	เอาใจใส่ไต่ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องเสมอ	....	....	....	....	....
12.	สนใจให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้กำลังใจแก่ทุกฝ่าย	....	....	....	....	....
13.	ยกย่องให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเสมอภาค	....	....	....	....	....
14.	ให้กำลังใจผู้ที่ทำงานผิดพลาดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ให้เกิดความอุ่นใจและมั่นใจ	....	....	....	....	....
15.	ทักทายผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส	....	....	....	....	....
16.	ศึกษาคุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อควบคุม แนะนำ ส่งเสริมให้มีการทำงานที่เหมาะสม	....	....	....	....	....
17.	ให้เกียรติหรือยกย่องผู้กระทำความดี	....	....	....	....	....
18.	รู้จักคาดคะเนและป้องกันปัญหาหรือเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้น	....	....	....	....	....
19.	รู้จักหาเวลาว่างหรือโอกาสพูดคุยเพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา	....	....	....	....	....
20.	ปรับตัวให้เข้ากับสังคม สิ่งแวดล้อมและผู้อื่น	....	....	....	....	....

ข้อ	คุณลักษณะผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็นต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	คุณธรรมและความประพฤติ					
21.	เป็นผู้มีประวัติส่วนตัวดี	....	....	....	....	....
22.	เป็นผู้ปฏิบัติเสมอต้นเสมอปลาย	....	....	....	....	....
23.	อดทนและขยันในการทำงาน	....	....	....	....	....
24.	มีความซื่อสัตย์ สุจริต และเสียสละต่องานในหน้าที่	....	....	....	....	....
25.	กล้าตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างฉับพลันและถูกต้อง	....	....	....	....	....
26.	ตรงต่อเวลา ยอมอุทิศเวลาให้ราชการ	....	....	....	....	....
27.	ไม่ประพฤติผิดประเวณีทางด้านชู้สาว	....	....	....	....	....
28.	ไม่ประพฤติตนเป็นผู้ติดสารเสพติด	....	....	....	....	....
29.	เสียสละช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ	....	....	....	....	....
30.	เป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางศีลธรรมและวัฒนธรรม	....	....	....	....	....
	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
31.	ใช้วิธีการใหม่ ๆในการทำงาน	....	....	....	....	....
32.	มีแนวคิดที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี	....	....	....	....	....
33.	เป็นผู้ริเริ่มและแสดงความคิดให้ปรากฏ	....	....	....	....	....
34.	คิดค้นหรือประดิษฐ์อุปกรณ์ใช้ได้ทันและเหมาะสมกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน	....	....	....	....	....

การศึกษาความต้องการของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปริญญานิพนธ์
ของ
ณัฐวุฒิ ภารพบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน	ระดับความต้องการของครู					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
	ลักษณะทางกาย						
1	มีท่าทางสง่าผ่าเผย						( )
2	มีหน้าตาดี เป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น						( )
3	ทำงานได้อย่างกระฉับกระเฉง						( )
4	มีร่างกายสมส่วน						( )
5	มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง						( )
6	มีสภาพร่างกายที่พร้อมจะทำงานได้ตลอดเวลา						( )
7	พูดเสียงดัง ชัดเจน						( )
8	มีระบบการฟังที่ดี						( )
9	มีสายตาดี						( )
10	มีสุขภาพจิตปกติ						( )
	ภูมิหลังทางสังคม						
11	ประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว						( )
12	มีประวัติส่วนตัวดี						( )
13	มีบิดามารดา หรือผู้ปกครองเป็นที่ยอมรับในสังคม						( )
14	เป็นคนดีที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม						( )
15	มีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ						( )

ข้อ	คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน	ระดับความต้องการของครู					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
16	มีความมั่นคงทางครอบครัว						( )
17	มีความเป็นอยู่เรียบง่าย						( )
18	สามารถดำเนินชีวิตในครอบครัวได้อย่างราบรื่น						( )
19	รู้จักแยกปัญหาส่วนตัวออกจากงาน						( )
20	มีประสบการณ์ในการบริหารการปกครองบังคับบัญชา						( )
21	ผ่านการศึกษาอบรมทางการบริหารการศึกษา						( )
22	มาจากครอบครัวที่เลี้ยงดูด้วยความรัก ความอบอุ่น						( )
23	เป็นคนที่ใฝ่ศึกษาหาความรู้คิดค้นเพิ่มเติมอยู่เสมอ						( )
	<u>สติปัญญา</u>						
24	มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีปฏิภาณดี						( )
25	มีความจำดี						( )
26	มีความสามารถในการพูด						( )
27	มีความสามารถทางด้านภาษา						( )
28	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						( )
29	มีความสามารถแสดงออกด้านความคิดอย่างเหมาะสม						( )
30	เข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ดี						( )

ข้อ	คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน	ระดับความต้องการของครู					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
31	มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์						( )
32	มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง						( )
33	เป็นคนมีเหตุผล						( )
34	มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว						( )
	<u>บุคลิกภาพ</u>						
35	มีความเชื่อมั่นในตนเอง						( )
36	เป็นคนเปิดเผย เป็นกันเอง						( )
37	เป็นคนร่าเริง						( )
38	มีกิริยาท่าทางที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่						( )
39	ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี						( )
40	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน						( )
41	มีความทะเยอทะยานในที่ถูก โดยสังคมยอมรับ						( )
42	เป็นคนใจกว้าง ไม่เห็นแก่ตัว						( )
43	มีอารมณ์เยือกเย็นสุขุม หนักแน่น ไม่หูเบา เชื่อคนง่าย						( )

ข้อ	คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน	ระดับความต้องการของครู					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
44	เป็นคนตรงต่อเวลา	...	...	...	...	...	( )
45	มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ	...	...	...	...	...	( )
46	มีความรับผิดชอบ	...	...	...	...	...	( )
47	มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม	...	...	...	...	...	( )
48	แต่งกายสะอาด สุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ	...	...	...	...	...	( )
49	มีความจริงใจกับคนทั่วไปอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	...	...	...	...	...	( )
50	มีความเมตตากรุณา	...	...	...	...	...	( )
	<u>ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน</u>						
51	มีแรงกระตุ้นภายในสูง โดยเสียสละ และอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน	...	...	...	...	...	( )
52	เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน	...	...	...	...	...	( )
53	บริหารงานตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	...	...	...	...	...	( )
54	มีวิธีกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	( )
55	มีความสามารถในการทำงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่มในการแก้ปัญหา	...	...	...	...	...	( )

ข้อ	คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน	ระดับความต้องการของครู					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
56	มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และวางแผนก่อนทำงานทุกครั้ง	...	...	....	...	...	( )
57	มีความสามารถในการจัดองค์การ	...	...	....	...	...	( )
58	มีความสามารถในการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ตามความรู้ความสามารถ	...	...	....	...	...	( )
59	มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน	...	...	....	...	...	( )
60	มีความคิดก้าวไกล และพัฒนาอยู่เสมอ	...	...	....	...	...	( )
61	มีความสามารถในการสื่อความหมายเป็นอย่างดี	...	...	....	...	...	( )
62	ควบคุมการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด	...	...	....	...	...	( )
63	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	...	...	....	...	...	( )
64	เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่มีรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	...	...	....	...	...	( )
65	ดูแลกิจการต่าง ๆ ภายในโรงเรียนอย่างรอบคอบถี่ถ้วน	...	...	....	...	...	( )
66	รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสมกับบุคคล ภารกิจและสถานการณ์	...	...	....	...	...	( )

ข้อ	คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน	ระดับความต้องการของครู					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
	<u>ลักษณะทางสังคม</u>						
67	มีความต้องการร่วมมือกับผู้อื่น						( )
68	ชอบแสดงตัวให้เป็นที่ยอมรับในสังคม						( )
69	เข้าสังคมได้ดีกับคนทุกระดับ ทุกเพศ ทุกวัย						( )
70	มีความเป็นมิตร รัก และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น						( )
71	ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่นได้						( )
72	รับฟังและเคารพในความคิดเป็นของผู้อื่น						( )
73	เอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน						( )
74	ช่วยแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานและผู้อื่นได้						( )
75	มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี						( )
76	สังคมให้การยอมรับเป็นอย่างดี						( )

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

นายณัฐวุฒิ ภาวพบ
นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้

การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา

ปริญญานิพนธ์

ของ

ดนุพล อันพวงรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
1	กำหนดนโยบายของโรงเรียนโดยผู้บริหารเอง ...						
2	ปกครองบังคับบัญชาโดยใช้อำนาจตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด						
3	กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารเอง ..						
4	มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในโรงเรียน						
5	มอบหมายงานให้ครูอาจารย์โดยไม่ปรึกษาหารือ ..						
6	ไม่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ซักถามปัญหาในการปฏิบัติงาน						
7	ตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารเอง						
8	แก้ปัญหาโดยใช้ความคิดของผู้บริหารเอง						
9	ควบคุมการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่างใกล้ชิด						
10	ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โดยผู้บริหารเอง						
11	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน						
12	อาศัยความคิดเห็นของกลุ่มครูอาจารย์มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเอง						
13	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน						

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
14	ให้ครูอาจารย์แสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน						
15	ให้ครูอาจารย์เลือกผู้ร่วมงานกันเอง						
16	เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ซักถามปัญหาในการปฏิบัติงาน						
17	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
18	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา						
19	เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
20	ปฏิบัติงานของโรงเรียนร่วมกับครูอาจารย์						
21	ให้ครูอาจารย์แต่ละคนมีอิสระในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน						
22	ไม่ใช้อำนาจตามกฎหมายในการปกครองบังคับบัญชา						
23	ให้ครูอาจารย์แต่ละคนกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามความพอใจ						
24	บริหารานในโรงเรียนโดยไม่จำเป็นต้องยึดหลักเกณฑ์						
25	ให้ครูอาจารย์แต่ละคนปฏิบัติงานตามความพอใจ						
26	ให้คำปรึกษาเฉพาะเมื่อครูอาจารย์ร้องขอ						

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
27	ให้ครูอาจารย์แต่ละคนตัดสินใจในการปฏิบัติงานเอง						
28	เมื่อมีปัญหาผู้บริหารปล่อยให้ครูอาจารย์แต่ละคนแก้ปัญหาเอง						
29	ปล่อยให้ครูอาจารย์แต่ละคนปฏิบัติงานโดยไม่มีการควบคุม						
30	ให้ครูอาจารย์แต่ละคนเลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง						

สมรรถภาพในการนำของศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6

ปริญญานิพนธ์

ของ

ถวิล ทวีวัน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	สมรรถภาพในการนำของศึกษาธิการอำเภอ	ระดับสมรรถภาพ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ด้านการมุ่งผลงาน					
1	ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงผลงานที่ต้องการ					
2	กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มความสามารถ					
3	เน้นคุณภาพของงานเหนือสิ่งอื่นใด					
	2. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน					
4	ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ					
5	วางแผนการทำงานล่วงหน้า					
6	นำวิธีการบริหารที่แปลกใหม่มาใช้เพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี					
7	เน้นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
8	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการทำงานให้ได้ผลดี					

ข้อที่	สมรรถภาพในการนำของศึกษาธิการอำเภอ	ระดับสมรรถภาพ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย					
9	ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน					
10	แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบในสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ					
11	ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้สำเร็จ					
	4. ด้านการแก้ปัญหา					
12	ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
13	เริ่มค้นหาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ เลวลง					
	5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
14	เก็บรักษาข้อมูลทุกอย่างที่ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานให้ทราบ					
15	ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาทักษะการทำงานให้สูงขึ้น					

ข้อที่	สมรรถภาพในการนำของศึกษาธิการอำเภอ	ระดับสมรรถภาพ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	ให้การยอมรับนับถือและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	....	....	....	....	....
17	ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	....	....	....	....	....
	6. ด้านอคติ					
18	มีแนวโน้มที่แสดงว่าถือพรรคถือพวก	....	....	....	....	....
19	มีอคติต่อผู้มีฐานะและตำแหน่งแตกต่างกับตน ...	....	....	....	....	....
20	เชื่อข้อมูลจากผู้ใกล้ชิดโดยไม่วิเคราะห์ให้ถี่ถ้วน	....	....	....	....	....
	7. ด้านความเอื้ออาทร					
21	ยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นสมาชิกสำคัญคนหนึ่ง	....	....	....	....	....
22	ยอมรับว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสามารถเท่าเทียมกัน	....	....	....	....	....
23	ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	....	....	....	....	....

ข้อที่	สมรรถภาพในการนำของศึกษาธิการอำเภอ	ระดับสมรรถภาพ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	8. <u>ด้านการมีส่วนร่วม</u>					
24	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ ๆ	....	....	....	....	....
25	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นโต้แย้งหากไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของตน....	....	....	....	....	....
	9. <u>ด้านการตัดสินใจ</u>					
26	ตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ โดยไม่ถามความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	....	....	....	....	....
27	ตัดสินใจในเรื่องสำคัญโดยไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาเกี่ยวข้อง	....	....	....	....	....
	10. <u>สมรรถภาพในการทำงาน</u>					
28	ทำงานได้ผลคุ้มค่ากับการลงทุน	....	....	....	....	....
29	ริเริ่มพัฒนาให้การทำงานเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูง	....	....	....	....	....
30	มีความรอบรู้ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	....	....	....	....	....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
ถาวร งามยางหวาย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อที่	รายการพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมน้อยที่สุด
	ด้านวิสัยทัศน์					
1.	ผู้บริหาร ครู – อาจารย์ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา					
2.	มีการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
3.	กำหนดจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
4.	มีการระดมสมอง กับครูอาจารย์ในสถานศึกษา					
5.	วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งในการดำเนินงานของสถานศึกษา					
6.	ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้					
7.	ใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์กับชุมชน					
8.	สร้างสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน					
9.	ความคิดของผู้บริหารมักได้รับการยอมรับจากครูอาจารย์					
10.	กระตุ้นให้ครูอาจารย์อยากปรับปรุงและพัฒนางานของตนเอง					
11.	บริหารงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
12.	กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด อย่างต่อเนื่อง					
13.	ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
14.	นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหารงาน					

ข้อที่	รายการพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมน้อยที่สุด
	<u>ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้นำ</u>					
15.	ครู-อาจารย์มีความเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บริหาร					
16.	ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับเพื่อนครู-อาจารย์					
17.	พบปะสังสรรค์กับเพื่อนครูอาจารย์ในโอกาสที่เหมาะสม					
18.	แนะนำให้เพื่อนครู-อาจารย์ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
19.	สร้างศรัทธาและความไว้วางใจให้เกิดแก่เพื่อนครู-อาจารย์					
20.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับกับเพื่อนครูอาจารย์					
21.	สร้างขวัญ กำลังใจกับเพื่อนครู-อาจารย์ให้เกิดความอบอุ่น และมั่นคง					
22.	นำเพื่อนครู-อาจารย์ทำงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผล					
23.	มีความเป็นมิตรกับเพื่อนครู-อาจารย์					
24.	สนับสนุนให้เพื่อนครู-อาจารย์ทำงานเป็นทีม					
25.	มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนครู-อาจารย์					
26.	พูดจาสุภาพอ่อนโยนกับผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป					
	<u>ด้านการตัดสินใจ</u>					
27.	ตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล					
28.	ยอมรับผิดเมื่อตัดสินใจผิดพลาด					
29.	ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เพียงพอ					
30.	ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น					

ข้อที่	รายการพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร	เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมน้อยที่สุด
31.	เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
32.	ฝึกฝนตนเองและนำเพื่อนร่วมงาน แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล					
33.	ยึดหลักความยุติธรรมมาช่วยในการตัดสินใจ					
34.	ศึกษาสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ					
35.	พิจารณาหาทางเลือกที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การการตัดสินใจ					
36.	ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ					
37.	สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา					
38.	ตัดสินใจโดยเล็งเห็นประโยชน์ของส่วนรวม					
	<u>ด้านปฏิสัมพันธ์-อิทธิพล</u>					
39.	พูดโน้มน้าวจิตใจให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม					
40.	ให้รางวัล กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จถูกต้อง					
41.	ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างยุติธรรม					
42.	มีบุคคลิกภาพ การแต่งกายที่เหมาะสม					
43.	มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป					
44.	ปฏิบัติตนอย่างสุภาพอ่อนโยนกับเพื่อนร่วมงาน					
45.	ได้รับการยอมรับของสังคมอย่างกว้างขวาง					
46.	มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั่วไป					
47.	มีสัจจะวาจาน่าเชื่อถือ					
48.	ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความภาคภูมิใจ					
49.	มีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง					

แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เขตการศึกษา 9

ปริญญานิพนธ์
ของ
ทำนอง รังสีปัญญา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมการบริหารงานของท่าน

พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
1. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้มีการทำงานล่วงเวลา					
2. ข้าพเจ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
3. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้มีการใช้ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน					
4. ข้าพเจ้ายอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจในการแก้ปัญหา					
5. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการแข่งขันในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
6. ข้าพเจ้ากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้น					
7. ข้าพเจ้าทดลองใช้ความคิดเห็นต่าง ๆ ของข้าพเจ้าภายในโรงเรียน					
8. ข้าพเจ้ายอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด					

	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
9. ข้าพเจ้าทำงานหนักเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
10. ข้าพเจ้าอดทนต่อความไม่แน่นอนและการเลื่อนกำหนดเวลา					
11. ข้าพเจ้าต้องการให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
12. ข้าพเจ้าปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานของพวกเขาเอง					
13. ข้าพเจ้าแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
14. ข้าพเจ้าเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการประชุมภายนอก					
15. ข้าพเจ้ารีรอต่อการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการกระทำใด ๆ					
16. ข้าพเจ้าเป็นผู้ตัดสินใจว่าควรจะทำอะไรและทำอย่างไร					
17. ข้าพเจ้าผลักดันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น					

	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
18. ข้าพเจ้ายอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
19. ข้าพเจ้าปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดริเริ่มค่อนข้างมาก					
20. ข้าพเจ้าขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานหนักมากขึ้น					
21. ข้าพเจ้าไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจ					
22. ข้าพเจ้ากำหนดตารางเวลาการทำงาน					
23. ข้าพเจ้าไม่ยอมอธิบายเหตุผลการกระทำของข้าพเจ้าในการบริหารงาน					
24. ข้าพเจ้าโน้มน้าผู้ใต้บังคับบัญชาว่าความคิดเห็นของข้าพเจ้าเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา					
25. ข้าพเจ้ายินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องสำคัญ					
26. ข้าพเจ้ากระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น					

	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
27. ข้าพเจ้าขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ					
28. ข้าพเจ้าเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น					
29. ข้าพเจ้าตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ทำงานให้สำเร็จ					
30. ข้าพเจ้าตรวจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกวันเพื่อทราบว่าพวกเขาต้องการความช่วยเหลืออย่างไรบ้าง					
31. ข้าพเจ้าจะเข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง					
32. ข้าพเจ้าจัดให้มีการประชุมบ่อย ๆ เพื่อให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง					
33. ข้าพเจ้าผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงาน					

พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
1. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าส่งเสริมให้มีการทำงานล่วงเวลา					
2. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าให้คณะครูมีอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
3. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าส่งเสริมให้มีการใช้ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน					
4. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ายอมให้คณะครูใช้ดุลยพินิจในการแก้ปัญหา					
5. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการแข่งขันในการทำงานของคณะครู					
6. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ากระตุ้นให้คณะครูใช้ความพยายามมากขึ้น					
7. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าทดลองใช้ความคิดเห็นต่าง ๆ ของตนภายในโรงเรียน					
8. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ายอมให้คณะครูทำงานตามแนวทางที่คณะครูคิดว่าดีที่สุด					

พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
9. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าทำงานหนักเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
10. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าอดทนต่อความไม่แน่นอนและการเลื่อนกำหนดเวลา					
11. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าต้องการให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
12. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าปล่อยให้คณะครูทำงานของพวกตนเอง					
13. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
14. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการประชุมภายนอก					
15. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ารีรอต่อการให้คณะครูมีอิสระในการกระทำใด ๆ					

พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
16. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นผู้ตัดสินใจว่าควรจะทำอะไรและทำอย่างไร					
17. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าผลักดันคณะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น					
18. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ายอมให้คณะครูมีอำนาจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
19. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าปล่อยให้คณะครูใช้ความคิดริเริ่มค่อนข้างมาก					
20. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าขอให้คณะครูทำงานหนักมากขึ้น					
21. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าไว้วางใจคณะครูในการใช้ดุลยพินิจ					
22. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ากำหนดตารางเวลาการทำงาน					
23. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าไม่ยอมอธิบายเหตุผลการกระทำของตนในการบริหารงาน					

พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
24. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าโน้มน้าวคณะครูว่าความคิดเห็นของตนเป็นประโยชน์ต่อคณะครู					
25. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ายินยอมให้คณะครูตัดสินใจเรื่องสำคัญ					
26. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ากระตุ้นให้คณะครูเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น					
27. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าขอให้คณะครูปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ					
28. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าเสนอแนะคณะครูอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น					
29. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าคณะครูจะได้ทำงานให้สำเร็จ					
30. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าตรวจคณะครูทุกวันเพื่อทราบว่าคณะครูต้องการความช่วยเหลืออย่างไรบ้าง					

พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
31. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าจะเข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง					
32. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าจัดให้มีการประชุมบ่อย ๆ เพื่อให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง					
33. ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าผลักดันให้คณะครูปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงาน					

การศึกษาความต้องการของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคในภาคใต้ของประเทศไทย

ปริญญานิพนธ์
ของ
ธีระพัฒน์ บุญพันธุ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความต้องการของครู อาจารย์					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
1.	ผู้บริหารแสดงเจตคติในการบริหารงานของตนให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 5
2.	ผู้บริหารพยายามนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้กับเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 6
3.	ผู้บริหารใช้วิธีการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเคร่งครัดและเฉียบขาด.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 7
4.	ผู้บริหารชอบวิจารณ์งานในวิทยาลัยที่ด้อยคุณภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 8
5.	ผู้บริหารสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถาม โต้แย้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 9
6.	ผู้บริหารรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 10
7.	ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่มีการวางแผน.	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 11
8.	ผู้บริหารรักษามาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัด.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 12
9.	ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 13

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความต้องการของครู อาจารย์					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนใช้กระบวนการทำงานระบบเดียวกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 14
11.	ผู้บริหารขอร้องให้ผู้ร่วมงานทำตามกฎระเบียบและข้อบังคับ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 15
12.	ผู้บริหารแสดงบทบาทหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจอย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 16
13.	ผู้บริหารบอกให้ผู้ร่วมงานทราบถึงสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังจากผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 17
14.	ผู้บริหารหมั่นตรวจตราดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 18
15.	ผู้บริหารหมั่นตรวจตราดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความร่วมมือและประสานกันอย่างใกล้ชิด.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 19
16.	ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	[ ] 20

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความต้องการของครู อาจารย์					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
17.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน.....	....	....	....	....	.....	[ ] 21
18.	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าผู้บริหารเป็นคนเปิดเผยและเข้าใจง่าย..	....	....	....	....	.....	[ ] 22
19.	ผู้บริหารมีเวลาที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ.....	....	....	....	....	.....	[ ] 23
20.	ผู้บริหารชอบอยู่ตามลำพัง.....	....	....	....	....	.....	[ ] 24
21.	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ส่วนตัวผู้ร่วมงานทุกคน.....	....	....	....	....	.....	[ ] 25
22.	ผู้บริหารปฏิเสธที่จะชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานของเขา.....	....	....	....	....	.....	[ ] 26
23.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่มีการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน.....	....	....	....	....	.....	[ ] 27
24.	ผู้บริหารไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดใหม่ ๆ.	....	....	....	....	.....	[ ] 28
25.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน.....	....	....	....	....	.....	[ ] 29

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความต้องการของครู อาจารย์					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
26.	ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น.....	....	....	....	....	.....	[ ] 30
27.	ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและเข้าพบได้ง่าย.....	....	....	....	....	.....	[ ] 31
28.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเป็นกันเองในขณะที่เข้าสนทนาด้วย.....	....	....	....	....	.....	[ ] 32
29.	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน.....	....	....	....	....	.....	[ ] 33
30.	ผู้บริหารจะขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ...	....	....	....	....	.....	[ ] 34

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของเรดดิน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
นันทา ลีนะเปสนันท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	ข้อความ	พฤติกรรม			
		บ่อยที่สุด	บ่อย	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
1.	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดคุยกันในขณะปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า การใช้เครื่องบันทึกเวลามาทำงาน จะช่วยลดเรื่องการมาสายได้	.....	.....	.....	.....
3.	ข้าพเจ้ากำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีระเบียบแบบแผน	.....	.....	.....	.....
4.	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ทุกคนและทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของหน่วยงาน	.....	.....	.....	.....
5.	ข้าพเจ้ายึดมั่นที่จะให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากกว่าวัตถุประสงค์ส่วนตัว	.....	.....	.....	.....
6.	ข้าพเจ้าปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....
7.	ข้าพเจ้าทำตน(เหมือนกับ)เป็นตัวแทนของครูในโรงเรียน	.....	.....	.....	.....
8.	ข้าพเจ้ากำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ระเบียบหรือแบบแผนเดียวกันในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....
9.	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่จำเป็นเสมอไปที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเข้าใจว่าพวกเขาจะต้องทำงานนั้น ๆ	.....	.....	.....	.....
10.	หน้าที่ของข้าพเจ้าคือการดูแลงานให้เรียบร้อย ส่วนการนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้เป็นเรื่องของผู้บริหารสูงสุด	.....	.....	.....	.....
11.	ข้าพเจ้าคอยระมัดระวังอยู่เสมอ มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามาทำงานสายหรือขาดงาน	.....	.....	.....	.....
12.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยมีประโยชน์ในการป้องกันมิให้คนอื่น ๆ เอาเยี่ยงอย่าง	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ข้อความ	พฤติกรรม			
		บ่อยที่สุด	บ่อย	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
13.	ในกรณีงานเร่งด่วนข้าพเจ้าจะตัดสินใจเองแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำตามนั้น	.....	.....	.....	.....
14.	ข้าพเจ้าจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อหมดเวลางาน	.....	.....	.....	.....
15.	ข้าพเจ้าตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ โดยอิสระแล้วค่อยนำความคิดนั้นไปชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้คล้อยตาม	.....	.....	.....	.....
16.	ข้าพเจ้าเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	.....	.....	.....	.....
17.	ข้าพเจ้ายึดถือหลักความถูกใจแทนความถูกต้อง	.....	.....	.....	.....
18.	ข้าพเจ้าพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	.....	.....	.....	.....
19.	ข้าพเจ้ากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.....	.....	.....	.....
20.	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความห่วงใย และไม่นิ่งดูดายเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาหรือความเดือดร้อน	.....	.....	.....	.....
21.	ข้าพเจ้าให้เสรีภาพอย่างเต็มที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของพวกเขา	.....	.....	.....	.....
22.	ข้าพเจ้า(พยายาม)แก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	.....	.....	.....	.....
23.	ข้าพเจ้าพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่พึงปรารถนา	.....	.....	.....	.....
24.	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงานเพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ข้อความ	พฤติกรรม			
		บ่อยที่สุด	บ่อย	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
25.	ข้าพเจ้าสนใจในการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานและหน่วยงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แม้ว่าความรู้นั้นจะยังไม่จำเป็นสำหรับงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะนั้น	.....	.....	.....	.....
26.	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าคนใดไม่มีความสุข ข้าพเจ้าจะพยายามทำอะไรบางอย่างเพื่อช่วยเหลือ	.....	.....	.....	.....
27.	ข้าพเจ้าแสดงความสนใจชีวิตส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแสดงความเป็นกันเอง	.....	.....	.....	.....
28.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการเพิ่มพูนผลประโยชน์พิเศษแก่องค์กร ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....
29.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าสังคมได้ทุกระดับโดยไม่เคอะเขิน	.....	.....	.....	.....
30.	ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทุกครั้งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอขอไป	.....	.....	.....	.....
31.	ข้าพเจ้าจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าจะทำให้งานประสบความสำเร็จ โดยไม่สนใจความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....
32.	ข้าพเจ้าถือเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับการที่ได้รับการยอมรับในความคิดที่ข้าพเจ้าเป็นคนต้นคิด	.....	.....	.....	.....
33.	เมื่อข้าพเจ้าออกคำสั่ง ข้าพเจ้าจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จ	.....	.....	.....	.....
34.	ข้าพเจ้าตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและมุ่งสัมฤทธิผลของงาน	.....	.....	.....	.....
35.	ข้าพเจ้ามีความกล้า และมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ข้อความ	พฤติกรรม			
		บ่อยที่สุด	บ่อย	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
36.	ข้าพเจ้ามีการริเริ่มและพัฒนาเพื่อผลงาน	.....	.....	.....	.....
37.	ข้าพเจ้ากำหนดการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ เพื่อสัมฤทธิผลของงาน	.....	.....	.....	.....
38.	ข้าพเจ้ากำหนดมาตรฐานของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบให้ชัดเจน	.....	.....	.....	.....
39.	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับคุณภาพของงาน	.....	.....	.....	.....
40.	ข้าพเจ้าติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ	.....	.....	.....	.....
41.	ข้าพเจ้าวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า	.....	.....	.....	.....
42.	ข้าพเจ้ามีความรอบรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....
43.	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....
44.	ข้าพเจ้าได้จัดให้มีการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....
45.	เมื่อปรากฏว่าคุณภาพและ/หรือปริมาณงานในหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่ดี ข้าพเจ้าจะแจ้งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าว่าคณะกรรมการบริหารโรงเรียนไม่พอใจ และขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับปรุงคุณภาพของงานให้ดีขึ้น	.....	.....	.....	.....
46.	ข้าพเจ้าจะดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ที่ล้าหลังและทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด	.....	.....	.....	.....
47.	ข้าพเจ้าเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามผลงานที่ทำเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล	.....	.....	.....	.....
48.	ข้าพเจ้าตัดสินใจโดยรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการทำงาน	.....	.....	.....	.....
49.	ข้าพเจ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ข้อความ	พฤติกรรม			
		บ่อยที่สุด	บ่อย	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
50.	ข้าพเจ้าอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในเชิงโต้แย้งได้	.....	.....	.....	.....
51.	ความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ควรสนใจ	.....	.....	.....	.....
52.	ข้าพเจ้านำปัญหาขององค์กรมากำหนดเป้าหมายในการทำงาน	.....	.....	.....	.....
53.	ข้าพเจ้าแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงนโยบายของการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน	.....	.....	.....	.....
54.	ข้าพเจ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	.....	.....	.....	.....
55.	ข้าพเจ้าดำเนินการให้มีแผนปฏิบัติงานประจำปีที่สอดคล้องกับนโยบาย และความจำเป็นขององค์กร	.....	.....	.....	.....
56.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนตามความสามารถ	.....	.....	.....	.....
57.	ข้าพเจ้าปรึกษาหารือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในการดำเนินงานเรื่องสำคัญ ๆ	.....	.....	.....	.....
58.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ยากแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความชำนาญและมีประสบการณ์มากที่สุด	.....	.....	.....	.....
59.	ข้าพเจ้าพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ	.....	.....	.....	.....
60.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานให้เป็นที่พอใจได้โดยที่ข้าพเจ้าไม่ต้องคอยควบคุม	.....	.....	.....	.....

<u>ขอขอบคุณอย่างสูงในความร่วมมือ</u>

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยาจารย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ปริญญานิพนธ์
ของ
นำพร ไวว่อง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
เมษายน 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ตามความรู้สึกของท่านที่มีต่อพฤติกรรมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านซึ่งกำหนดให้ดังนี้

ช่อง 4 หมายถึง ผู้อำนวยการแสดงอาการดังกล่าวเป็นประจำ

ช่อง 3 หมายถึง ผู้อำนวยการแสดงอาการดังกล่าวบ่อยครั้ง

ช่อง 2 หมายถึง ผู้อำนวยการแสดงอาการดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง

ช่อง 1 หมายถึง ผู้อำนวยการไม่เคยแสดงอาการดังกล่าว

	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	ชี้แจงขอบข่ายและการงานของตนเอง ให้วิทยาจารย์ทราบอย่างชัดเจน				
2	ทดลองแนวความคิดใหม่ ๆ ร่วมกับวิทยาจารย์				
3	มีลักษณะการปกครองด้วยมาตรการที่เฉียบขาด				
4	กล้าวิจารณ์งานที่บกพร่อง				
5	สั่งงานได้อย่างไม่มีข้อสงสัย				
6	สามารถเลือกคนทำงานได้เหมาะกับงาน				
7	ทำงานอย่างไม่มีแผน				
8	มีการวางมาตรฐานของการทำงาน				
9	เน้นการทำงานให้สำเร็จตามเวลา				
10	สนับสนุนให้วิทยาจารย์ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนเดียวกัน				
11	ชี้แจงให้วิทยาจารย์เข้าใจบทบาทของผู้อำนวยการ				
12	ดูแลให้วิทยาจารย์ปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับ				
13	แจ้งให้ทราบถึงสิ่งที่มุ่งหวังคือผลจากการทำงานของวิทยาจารย์				
14	ดูแลให้วิทยาจารย์ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ				
15	ติดตามให้วิทยาจารย์มีการทำงานประสานกัน				
16	ปฏิบัติตนเป็นที่น่าชื่นชมของสมาชิก				

ช่อง 4 หมายถึง ผู้อำนวยการแสดงอาการดังกล่าว**เป็นประจำ**

ช่อง 3 หมายถึง ผู้อำนวยการแสดงอาการดังกล่าว**บ่อยครั้ง**

ช่อง 2 หมายถึง ผู้อำนวยการแสดงอาการดังกล่าว**นาน ๆ ครั้ง**

ช่อง 1 หมายถึง ผู้อำนวยการ**ไม่เคย**แสดงอาการดังกล่าว

	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
17	สร้างความประทับใจแก่วิทยาจารย์				
18	เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ				
19	ยินดีรับฟังความคิดเห็นของวิทยาจารย์				
20	เก็บตัวอยู่ในห้องทำงาน				
21	ขุนนางในการบริหารวิทยาจารย์				
22	ทำงานตามความคิดเห็นของตน				
23	ปฏิบัติงานส่วนใหญ่โดยไม่ปรึกษาวิทยาจารย์				
24	ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ				
25	ปฏิบัติตนต่อวิทยาจารย์อย่างเสมอภาค				
26	เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางาน				
27	เป็นตัวของตัวเองและมีความคิดของตนเอง				
28	ทำให้วิทยาจารย์รู้สึกสบายใจเมื่อพบปะสนทนา				
29	นำข้อเสนอแนะของวิทยาจารย์มาปรับใช้ในการบริหารงาน				
30	ขอความเห็นชอบจากวิทยาจารย์ก่อนดำเนินงานสำคัญ				

<u>ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ</u>

.....

.....

.....

.....

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 3

ปริญญานิพนธ์
ของ
นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2534
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้าพเจ้ามีความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในแต่ละเรื่องดังนี้

ที่	สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	น้ำหนักของความรู้สึก			
1	ครูใหญ่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกันเองแก่ท่านมากน้อยเพียงไร.....	นาน ๆ ครั้ง (1) (2)	มีบ้าง (3) (4)	บ่อย (5) (6)	บ่อยที่สุด (7) (8) .....
2	ครูใหญ่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวท่านมากน้อยเพียงไร.....	นาน ๆ ครั้ง (1) (2)	มีบ้าง (3) (4)	มีค่อนข้างมาก (5) (6)	มากที่สุด (7) (8) .....
3	ครูใหญ่เปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นในด้านวิชาการและนำไปใช้มากน้อยเพียงไร.....	นาน ๆ ครั้ง (1) (2)	มีบ้าง (3) (4)	บ่อย (5) (6)	บ่อยที่สุด (7) (8) .....
4	ครูใหญ่เปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นในด้านที่ไม่เกี่ยวกับวิชาการและนำไปใช้มากน้อยเพียงไร.	นาน ๆ ครั้ง (1) (2)	มีบ้าง (3) (4)	บ่อย (5) (6)	บ่อยที่สุด (7) (8) .....
5	ครูใหญ่เปิดโอกาสให้นักเรียนเสนอความคิดเห็นในด้านวิชาการและนำไปใช้มากน้อยเพียงไร.....	นาน ๆ ครั้ง (1) (2)	มีบ้าง (3) (4)	บ่อย (5) (6)	บ่อยที่สุด (7) (8) .....
6	ครูใหญ่เปิดโอกาสให้นักเรียนเสนอความคิดเห็นในด้านที่ไม่เกี่ยวกับวิชาการและนำไปใช้มากน้อยเพียงไร.....	นาน ๆ ครั้ง (1) (2)	มีบ้าง (3) (4)	บ่อย (5) (6)	บ่อยที่สุด (7) (8) .....

ที่	สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	น้ำหนักของความรู้สึก			
7	ครูใหญ่เชื่อถือและมั่นใจว่าท่านเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพครูมากน้อยเพียงไร.....	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	มีค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
8	ครูใหญ่นำผลจากการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนมากน้อยเพียงไร.....	นาน ๆ ครั้ง (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	บ่อย (5)(6)	บ่อยที่สุด (7)(8)
9	ครูใหญ่มีความมั่นใจในการวางแผนงานและการดำเนินงานเป็นไปด้วยดีมากน้อยเพียงไร.....	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	มีค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
10	ครูใหญ่เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของท่านโดยการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ให้แก่ท่านมากน้อยเพียงไร.....	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	มีค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
11	ครูใหญ่ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่ท่านมากน้อยเพียงไร.....	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	มีค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
12	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้แนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร.....	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	มีค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)

ที่	สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	น้ำหนักของความรู้สึก			
13	การแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างผู้ที่รับผิดชอบกลุ่มประสบการณ์หรือหมวดวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนของท่านได้รับการพิจารณามากน้อยเพียงไร	ถูกเพิกเฉย (1)(2)	ร้องเรียนแต่ไม่มีการแก้ไข (3)(4)	แก้ปัญหาโดยครูใหญ่ (5)(6)	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันแก้ไข (7)(8)
14	ความร่วมมือระหว่างครูใหญ่ครูและนักเรียนในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร	ต่างคนต่างทำ (1)(2)	ร่วมมือกันเล็กน้อย (3)(4)	ร่วมมือกันพอประมาณ (5)(6)	ร่วมมือกันมากที่สุด (7)(8)
15	ผู้ที่รับผิดชอบกลุ่มประสบการณ์หรือหมวดวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนของท่านมีการวางแผนประสานงานกันมากน้อยเพียงไร	น้อยมาก (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	มีค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
16	การตัดสินใจของครูใหญ่ในการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพียงไร	อยู่ในระดับสูงเกินไป (1)(2)	ค่อนข้างสูง (3)(4)	ปานกลาง (5)(6)	อยู่ในระดับที่ดีที่สุด (7)(8)
17	ท่านมีส่วนในการตัดสินปัญหาสำคัญในการทำงานของท่านเอง มากน้อยเพียงไร	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	มีค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
18	ครูใหญ่พยายามที่จะช่วยแก้ปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับท่านมากน้อยเพียงไร	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	มีค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)

ที่	สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	น้ำหนักของความรู้สึก			
19	ครูใหญ่เข้าใจลึกซึ้งในปัญหาของท่านมากน้อยเพียงไร	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	มีค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
20	การบริหารงานของครูใหญ่เป็นไปในรูปใด	เผด็จการ (1)(2)	ใช้อำนาจเป็นครั้งคราว (3)(4)	ให้คำปรึกษา (5)(6)	อาศัยการประชุม (7)(8)
21	ครูใหญ่มีความสามารถและเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารมากน้อยเพียงไร	ไม่มีเลย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	ปานกลาง (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
22	ครูใหญ่รอบรู้ในด้านวิชาการมากน้อยเพียงไร	ไม่มีเลย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	ปานกลาง (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
23	เป้าหมายในการบริหารด้านการศึกษาของครูใหญ่อยู่ในระดับใด	ต่ำ (1)(2)	ปานกลาง (3)(4)	ค่อนข้างสูง (5)(6)	สูงที่สุด (7)(8)
24	ครูใหญ่มีความรับผิดชอบต่อความเป็นเลิศทางด้านวิชาการของนักเรียนมากน้อยเพียงไร	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	ค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
25	หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์หรือหัวหน้าหมวดวิชามีความรับผิดชอบต่อความเป็นเลิศทางด้านวิชาการของนักเรียนมากน้อยเพียงไร	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	ค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)

ที่	สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน	น้ำหนักของความรู้สึก			
26	ท่านมีความรับผิดชอบต่อความเป็นเลิศทางด้านวิชาการของนักเรียนมากน้อยเพียงไร.....	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	ค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)
27	นักเรียนเข้าใจและปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนมากน้อยเพียงไร.....	เล็กน้อย (1)(2)	มีบ้าง (3)(4)	ค่อนข้างมาก (5)(6)	มากที่สุด (7)(8)

พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

วิทยานิพนธ์
ของ
นิรันดร หมื่นสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2543

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ที่เป็นจริง						พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1	ข้อ		5	4	3	2	1
						<u>ด้านบุคลิกภาพ</u>					
					1	แต่งกายสะอาด เรียบร้อย					
...	...	...	...	...		เหมาะสมกับกาละเทศะ	...	...	...	...	...
					2	มีสุขภาพกาย สุขกายจิตดี					
...	...	...	...	...		มีอารมณ์ขันมองโลกในแง่ดี	...	...	...	...	...
					3	มีกริยามารยาทสุภาพเรียบ					
...	...	...	...	...		ร้อย รู้จักวางตัวให้เหมาะสม	...	...	...	...	...
					4	พูดจาไพเราะพูดแต่สิ่งที่เป็น					
...	...	...	...	...		ประโยชน์ด้วยความจริงใจ	...	...	...	...	...
					5	มีความคล่องแคล่วกระตือรือ					
...	...	...	...	...		ร้นต่อการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...
					6	รู้จักยกย่องชมเชยและให้กำลัง					
						ใจเพื่อนร่วมงานด้วยความ					
...	...	...	...	...		จริงใจ	...	...	...	...	...
					7	มีความห่วงใยไม่นิ่งดูดายเมื่อ					
						ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ					
...	...	...	...	...		ความช่วยเหลือ	...	...	...	...	...
					8	มีอารมณ์มั่นคง หนักแน่นไม่					
						หงุดหงิด เมื่อมีปัญหาและ					
...	...	...	...	...		อุปสรรค	...	...	...	...	...
					9	มีสมาธิในการทำงาน วางตน					
						ระวังตน และควบคุมอารมณ์					
...	...	...	...	...		ตนเองได้	...	...	...	...	...
					10	มีความสามารถในการสร้าง					
						แรงจูงใจและให้กำลังใจผู้ใต้					
...	...	...	...	...		บังคับบัญชา	...	...	...	...	...

ที่เป็นจริง						พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1	ข้อ		5	4	3	2	1
...	...	...	...	...	11	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเป็นทีม	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	12	เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานไม่หยิ่งยโสหรือไม่เป็นคนถือตัว	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	13	ปรับตัวเข้ากับสังคม ชุมชนได้ทุกสถานการณ์	...	...	...	...	...
						<u>ด้านวิสัยทัศน์</u>					
...	...	...	...	...	14	สร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานในอนาคตได้ชัดเจน	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	15	กำหนดขอบข่ายภาระหน้าที่ชัดเจน	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	16	กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานได้ชัดเขนและมีความเป็นไปได้	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	17	กำหนดแผนงานพร้อมแนวทางในการปฏิบัติได้ชัดเจน	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	18	รู้และเข้าใจในสภาพปัจจุบันและปัญหาของหน่วยงานเป็นอย่างดี	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	19	มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลง	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	20	อธิบาย ทำความเข้าใจให้เพื่อนร่วมงานรับรู้เข้าใจมองเห็นภาพลักษณ์ของวิสัยทัศน์	...	...	...	...	...

ที่เป็นจริง						พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1	ข้อ		5	4	3	2	1
					21	ระดมพลังความคิดและพลังสมองเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					22	จัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องและครอบคลุมงานทั้ง 6 งานเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
						<u>ด้านการวิพากษ์</u>					
					23	กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อที่ประชุมและต่อผู้อื่นอย่างมีหลักการและเหตุผล					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					24	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					25	ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการทำงานได้					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					26	อารมณ์ดี สุขุม เยือกเย็น มั่นคงอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ได้					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					27	ใจกว้างไม่คับแคบไม่คิดว่าตนถูกเสมอ					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					28	กล้ารับผิดและเต็มใจรับฟังตำหนิติติงเมื่อบริหารงานผิดพลาด					
...	...	...	...	...			....	....	....	....	....

ที่เป็นจริง						พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1	ข้อ		5	4	3	2	1
					29	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นตั้งแต่เริ่มดำเนินงานระหว่างดำเนินงานและหลังดำเนินงาน					
...	...	...	...	...			....	....	....	....	....
					30	นำคำวิพากษ์ไปปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
...	...	...	...	...			....	....	....	....	....
					31	หลังการวิพากษ์สิ้นสุดลงได้นำข้อเสนอไปปรับปรุงและพัฒนาเพียงใด					
...	...	...	...	...			....	....	....	....	....
					32	หาโอกาสจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ					
...	...	...	...	...			....	....	....	....	....
						<u>ด้านการตัดสินใจ</u>					
					33	ผู้บริหารได้ใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจสั่งการ					
...	...	...	...	...			.....	.....	.....	.....	.....
					34	การตัดสินใจใช้ข้อมูลและกำหนดทางเลือกที่เหมาะสม					
...	...	...	...	...			.....	.....	.....	.....	.....
					35	ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
...	...	...	...	...			.....	.....	.....	.....	.....
					36	การตัดสินใจทั้งหลายเป็นไปตามโอกาสและเวลาที่เหมาะสม					
...	...	...	...	...			.....	.....	.....	.....	.....
					37	เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนให้การยอมรับในการตัดสินใจ					
...	...	...	...	...			....	....	.....	....	.....

ที่เป็นจริง						พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1	ข้อ		5	4	3	2	1
					38	รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ กล้ายอมรับผิดเมื่อตัดสินใจผิดพลาด					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					39	ตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องอย่างมีเหตุผลและเป็นที่ยอมรับ					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					40	ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างฉับพลันถูกต้อง					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
						<u>ด้านคุณธรรม</u>					
					41	ยึดมั่นในแนวทางตามศาสนาที่ตนเองนับถือ					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	42	มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่	...	...	...	...	...
					43	มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					44	มีความเคารพผู้อาวุโสและอ่อนน้อมถ่อมตน					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					45	อุทิศเวลาให้แก่การทำงานและไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำงานส่วนตัว					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					46	เคารพสิทธิหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					47	ยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...

ที่เป็นจริง						พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1	ข้อ		5	4	3	2	1
					48	ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					49	รักษาความลับของเพื่อนร่วมงาน					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					50	พิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและไม่ลำเอียง					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					51	มีความโอบอ้อมอารีมีน้ำใจด้วยไมตรีจิต โดยให้ความช่วยเหลือทั้งกำลังกายกำลังใจและกำลังทรัพย์					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					52	ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วยความเสมอภาค					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					53	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					54	รักษาชื่อเสียงของหน่วยงานและประชาสัมพันธ์ให้ผู้อื่นเข้าใจในทางที่ถูกต้อง					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...
					55	ให้อภัยและชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดความผิดพลาดอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย					
...	...	...	...	...			...	...	...	...	...

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นายนิรันดร หมื่นสุข

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ปริญญานิพนธ์
ของ
บัณฑิต แท่นพิทักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีจำนวน 2 ฉบับ คือ

1. แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 2 ตอน
   - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
   - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. แบบสอบถามครู-อาจารย์ มีทั้งหมด 4 ตอน
   - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
   - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร
   - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความเศร้าธาของครู
   - ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครู

โปรดติดต่อที่ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ หรือผู้วิจัย

การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ

ปริญญานิพนธ์

ของ

บุญมา กัมปนาทพงษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
กันยายน 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 โปรดพิจารณาว่าพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานทางด้านบริหารของท่าน เป็นไปตามข้อความแต่ละข้ออยู่ในระดับใด โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกแต่ละข้อตามความหมายดังนี้

เสมอ	ถ้าเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติปกติวิสัยหรือเสมอ ๆ
บ่อย	ถ้าเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติบ่อยหรือเป็นส่วนใหญ่
บางครั้ง	ถ้าเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติบางครั้ง
นาน ๆ ครั้ง	ถ้าเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง หรือไม่เคยปฏิบัติ

พฤติกรรม - การปฏิบัติ	เสมอ	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง
1. ข้าพเจ้าทำตน (เหมือนกับ) เป็นตัวแทนของคณะครู - อาจารย์ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....
2. ข้าพเจ้าให้เสรีภาพอย่างเต็มที่แก่ ครู - อาจารย์ในการปฏิบัติงานของเขา.....	.....	.....	.....	.....
3. ข้าพเจ้าชักจูงให้ใช้ระเบียบหรือแบบเดียวกันในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....
4. ข้าพเจ้าให้โอกาสครู - อาจารย์ใช้วิจารณญาณของเขาในการแก้ปัญหา.....	.....	.....	.....	.....
5. ข้าพเจ้ากระตุ้นให้ครู - อาจารย์ ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่.....	.....	.....	.....	.....
6. ข้าพเจ้าเป็นผู้กำหนดให้ครู - อาจารย์ปฏิบัติงานเฉพาะกิจร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....
7. ข้าพเจ้ามุ่งให้งานได้ดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว....	.....	.....	.....	.....

พฤติกรรม - การปฏิบัติ	เสมอ	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง
8. ข้าพเจ้าแนะนำให้ครู - อาจารย์ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น.....	.....	.....	.....	.....
9. ข้าพเจ้า (พยายาม) แก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มครู - อาจารย์ ได้อย่างเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....
10. ข้าพเจ้าพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่พึงปรารถนา.....	.....	.....	.....	.....
11. ข้าพเจ้าปรึกษาหารือผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินงานในเรื่องสำคัญ ๆ.....	.....	.....	.....	.....
12. ข้าพเจ้าให้กำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกล้าที่จะเผชิญและแก้ปัญหาด้วยตนเอง.....	.....	.....	.....	.....
13. ข้าพเจ้าสามารถพูดชักจูง หรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้โรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....
14. ข้าพเจ้าสามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับได้โดยไม่ประหม่าหรือเคอะเขิน.....	.....	.....	.....	.....
15. ข้าพเจ้าสามารถพูดชี้แจงนโยบายวัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานได้ชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....
16. ข้าพเจ้าเป็นผู้ประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ กับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี.....	.....	.....	.....	.....
17. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้คณะครู - อาจารย์มีโอกาสนบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงานเพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน	.....	.....	.....	.....
18. ข้าพเจ้ากล่าวแสดงความชื่นชมยินดีในความสำเร็จอันเกิดจากการร่วมใจของคณะครู - อาจารย์ทุกคน..	.....	.....	.....	.....

พฤติกรรม - การปฏิบัติ	เสมอ	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง
19. ข้าพเจ้าสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับครู - อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....
20. ข้าพเจ้านิเทศการสอนวิชาต่าง ๆ ให้แก่ครู - อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....
21. ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพิ่มเติม...	.....	.....	.....	.....
22. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน.....	.....	.....	.....	.....
23. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ครู - อาจารย์ ไปศึกษาต่อให้ตรงกับสายการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....
24. ข้าพเจ้าสนใจและส่งเสริมการเชิญวิทยากรมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับครู - อาจารย์หรือนักเรียน.....	.....	.....	.....	.....
25. ข้าพเจ้าพร้อมเสมอที่จะช่วยบุคลากรในการแก้ปัญหาด้านวิชาชีพตามความสามารถ.....	.....	.....	.....	.....
26. ข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกให้แก่ครู - อาจารย์ในการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....
27. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ครูบรรณารักษ์จัดหาหนังสือวิชาการและเอกสารสำหรับให้ครู - อาจารย์ค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาที่สอน.....	.....	.....	.....	.....
28. ข้าพเจ้าสนับสนุนครู - อาจารย์ผลิตและใช้อุปกรณ์ในการเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....
29. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อครู - อาจารย์ ด้วยความนับถือและด้วยมารยาทอันดี.....	.....	.....	.....	.....

พฤติกรรม - การปฏิบัติ	เสมอ	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง
30. ข้าพเจ้าปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน....	.....	.....	.....	.....
31. ข้าพเจ้ายอมรับฟังความคิดเห็นของครู - อาจารย์ อย่างมีเหตุผล.....	.....	.....	.....	.....
32. ข้าพเจ้ายกย่อง ชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีโดยแสดงออกอย่างจริงใจและเปิดเผย..	.....	.....	.....	.....
33. ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความห่วงใยและไม่นิ่งดูดาย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาหรือความเดือดร้อน.....	.....	.....	.....	.....
34. ข้าพเจ้าสามารถใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ.....	.....	.....	.....	.....
35. ข้าพเจ้ามีอารมณ์หงุดหงิด เมื่องานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย.....	.....	.....	.....	.....
36. ข้าพเจ้าทำตนให้เป็นที่รู้จัก เคยแสดงความคิดเห็นเมื่อมีโอกาส.....	.....	.....	.....	.....
37. ข้าพเจ้าวางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ.....	.....	.....	.....	.....
38. ข้าพเจ้ามีใจกว้าง โดยฟังความคิดเห็นของ ครู อาจารย์ที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม.....	.....	.....	.....	.....

ตอนที่ 3 ให้ท่านขีดเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านปฏิบัติจริง

1. โรงเรียนจัดกิจกรรมใด ๆ จะได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครอง อยู่ในระดับใด
   1. ดีมาก
   2. ดี
   3. ดีเป็นบางครั้ง
   4. น้อย

2. บุคคลสำคัญหรือผู้มีฐานะดีของชุมชน ได้ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในการจัดกิจกรรมมีจำนวนมาก น้อย เพียงใด
   1. มาก
   2. ปานกลาง
   3. น้อย
   4. น้อยมาก

3. ชุมชนให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน บ่อยครั้ง เพียงใด
   1. เสมอ
   2. บ่อย
   3. บางครั้ง
   4. นาน ๆ ครั้ง

4. โรงเรียนได้ส่งเสริมความรู้โดยให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพแก่บุคคลในชุมชนมาก น้อย เพียงใด
   1. มากที่สุด
   2. มาก
   3. ปานกลาง
   4. น้อย

5. โรงเรียนสนับสนุนให้ครู - อาจารย์ ได้พบปะช่วยเหลือผู้ปกครองนักเรียน มาก น้อย เพียงใด
   1. มากที่สุด
   2. มาก
   3. ปานกลาง
   4. น้อย
6. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อาคารสถานที่ตลอดจนบริเวณโรงเรียน มาก น้อย เพียงใด
   1. มากที่สุด
   2. มาก
   3. ปานกลาง
   4. น้อย
7. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสสร้างชื่อเสียงในด้านวิชาการ บ่อยครั้ง เพียงใด
   1. เสมอ ๆ
   2. บ่อย ๆ
   3. บางครั้ง
   4. นาน ๆ ครั้ง
8. นักเรียนได้สร้างชื่อเสียงในด้านวิชาการให้กับโรงเรียน มาก น้อย เพียงใด
   1. มากที่สุด
   2. มาก
   3. ปานกลาง
   4. น้อย
9. โรงเรียนส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครู - อาจารย์ ได้สร้างผลงานทางวิชาการ มาก น้อย เพียงใด
   1. มากที่สุด
   2. มาก
   3. ปานกลาง
   4. น้อย

10. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ครู - อาจารย์ มีการประชุมปรึกษาในหมวดวิชาต่าง ๆ มาก น้อย เพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
11. โรงเรียนมีการติดตามผลการเรียนการสอน มาก น้อย เพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
12. มีการส่งเสริมให้ครู - อาจารย์ เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรหรือการสอน มาก น้อย เพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
13. การอบรมคุณธรรมแก่นักเรียนมี มาก น้อย เพียงใด
    1. สัปดาห์ละครั้ง
    2. สองสัปดาห์ครั้ง
    3. เดือนละครั้ง
    4. ปีละครั้ง
14. นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน อยู่ในระดับใด
    1. ดีมาก
    2. ดี
    3. พอใช้
    4. ยังต้องปรับปรุงบ้าง

15. การช่วยเหลือนักเรียนที่ตั้งใจเรียนแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ได้รับบริจาคเงินทุน มาก น้อย เพียงใด
    1. มาก
    2. ปานกลาง
    3. น้อย
    4. น้อยที่สุด
16. โรงเรียนจัดรวบรวมประวัติและสถิติเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของนักเรียน เพื่อแก้ไขพฤติกรรมให้ดีขึ้นนั้น การช่วยเหลือได้ผลเพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
17. บริการแนะแนวของโรงเรียนช่วยเหลือนักเรียนได้เพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
18. ห้องปฐมพยาบาลพร้อมที่จะให้บริการแก่นักเรียนได้มาก น้อย เพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
19. ครู - อาจารย์แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ตนถนัดได้ มาก น้อย เพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย

20. งานที่มอบหมายให้ครู - อาจารย์ปฏิบัตินั้น ตรงตามความสามารถของครู - อาจารย์ มาก น้อย เพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
21. ข้าพเจ้าให้กำลังใจและบำรุงขวัญครู - อาจารย์ เพียงใด
    1. มาก
    2. ค่อนข้างมาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
22. การติดตามงานที่ได้มอบหมายให้ครู - อาจารย์ปฏิบัตินั้น มีการติดตามเพียงใด
    1. มาก
    2. ค่อนข้างมาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
23. ครู - อาจารย์ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดเพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
24. การพิจารณาความดี ความชอบประจำปี เป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ มาก น้อย เพียงใด
    1. มาก
    2. ค่อนข้างมาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย

25. บริเวณโรงเรียน มีความสวยงามเพียงใด

1. มากที่สุด
2. มาก
3. ปานกลาง
4. น้อย

26. อาคารเรียนสะอาดเพียงใด

1. มาก
2. ค่อนข้างมาก
3. ปานกลาง
4. น้อย

27. ครุภัณฑ์ประเภท โต๊ะ เก้าอี้ มีจำนวนเพียงพอสำหรับนักเรียนหรือไม่

1. เพียงพอมาก
2. ค่อนข้างเพียงพอ
3. เพียงพอปานกลาง
4. ไม่เพียงพอ

28. การจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน สามารถซื้อได้ทันตามกำหนดเวลาเพียงใด

1. มากที่สุด
2. มาก
3. ปานกลาง
4. น้อย

29. ระบบการติดตามการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพียงใด

1. มากที่สุด
2. มาก
3. ปานกลาง
4. น้อย

30. วัสดุ ครุภัณฑ์ทุกประเภทของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
31. การเบิกจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการอื่น ๆ โรงเรียนได้จัดให้ความสะดวก แก่ ครู - อาจารย์ มาก น้อย เพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
32. แบบฟอร์มต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ เช่น ใบลา ใบขอเบิกค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ ได้จัดไว้เพื่ออำนวยความสะดวกเพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
33. เอกสาร คำสั่ง และระเบียบต่าง ๆ เก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระเบียบ สะดวกต่อการหยิบค้น มาก น้อย เพียงใด
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย
34. การเงินและบัญชีต่าง ๆ ของโรงเรียนทำเป็นปัจจุบัน พร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอ
    1. มากที่สุด
    2. มาก
    3. ปานกลาง
    4. น้อย

35. เจ้าหน้าที่ทุกคนในฝ่ายธุรการทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์ของทางโรงเรียน มาก น้อย เพียงใด

1. มากที่สุด
2. มาก
3. ปานกลาง
4. น้อย

36. บุคลากรรับทราบข่าวสารต่าง ๆ จากต้นสังกัดได้รวดเร็วเพียงใด

1. มากที่สุด
2. มาก
3. ปานกลาง
4. น้อย

มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปริญญานิพนธ์
ของ
บุญรวย สายแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการพฤติกรรมผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 0	น้อย 1	ปานกลาง 2	มาก 3	มากที่สุด 4	
1.	การแสดงเจตคติให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน						◯ 4
2.	การนำความคิดใหม่ ๆ มาให้กับผู้ร่วมงาน						◯ 5
3.	การปกครองอย่างเฉียบขาด						◯ 6
4.	การวิจารณ์งานที่ด้อยคุณภาพ						◯ 7
5.	การไม่เปิดโอกาสให้ซักถามเมื่อมีการพูด						◯ 8
6.	การมอบงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานเป็นเรื่อง ๆ ไป						◯ 9
7.	การทำงานโดยไม่มีแผน						◯ 10
8.	การรักษามาตรฐานของงานอย่างเด่นชัด						◯ 11
9.	การเน้นย้ำให้งานเสร็จทันเวลา						◯ 12
10.	การส่งเสริมให้ทุกคนใช้กระบวนการทำงานที่เหมือน ๆ กัน						◯ 13
11.	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน						◯ 14
12.	การดำเนินการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ						◯ 15
13.	การแสดงให้ผู้ร่วมงานรู้ถึงความคาดหวังในการปฏิบัติงาน						◯ 16
14.	ความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน						◯ 17

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการพฤติกรรมผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		0	1	2	3	4	
15.	การใช้วิธีการเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน						◯18
16.	การช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว						◯19
17.	การให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน						◯20
18.	การเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย						◯21
19.	การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน						◯22
20.	การไม่คบหาสมาคมกับผู้อื่น						◯23
21.	ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ (สวัสดิการ) ส่วนตัวของผู้ร่วมงานทุกคน						◯24
22.	การปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำต่อผู้ร่วมงาน						◯25
23.	การไม่ให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน						◯26
24.	ความเชื่องช้าในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ						◯27
25.	การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเท่าเทียมกัน (ยุติธรรม)						◯28
26.	ความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์						◯29
27.	ความมีท่าทีที่จะเป็นมิตรและน่าเข้าใกล้						◯30

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการพฤติกรรมผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 0	น้อย 1	ปานกลาง 2	มาก 3	มากที่สุด 4	
28.	การสร้างความอบอุ่นใจแก่ผู้ร่วมงานในขณะสนทนา						◯31
29.	การนำข้อเสนอของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน						◯32
30.	การขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญก่อนการดำเนินการ						◯33

โปรดทบทวนอีกครั้งเพื่อความแน่นอนว่าท่านได้ทำครบแล้วทุกข้อ

ขอขอบคุณ

บุญรวย สายแก้ว

ผู้วิจัย

ความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6

ปริญญานิพนธ์
ของ
บุญเรือน ชโลธร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
เมษายน 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เลขที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของคณะครู						
2	ผู้บริหารทำให้คณะครูเข้าใจวิธีการในการปฏิบัติงานของท่านอย่างชัดเจน						
3	ผู้บริหารพยายามกระทำให้คณะครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน						
4	ผู้บริหารกระทำตนเป็นคนเปิดเผย สามารถเข้าใจได้ง่าย						
5	ผู้บริหารนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้กับคณะครู						
6	ผู้บริหารมีเวลารับฟังความคิดเห็นของคณะครู						
7	ผู้บริหารปกครองคณะครูด้วยระเบียบวินัยที่เคร่งครัดมีมาตรการที่เฉียบขาด						
8	ผู้บริหารตำหนิคณะครูเกี่ยวกับผลงานที่บกพร่อง						
9	ผู้บริหารชอบทำงานตามลำพังและไม่สังสรรค์กับคนอื่น						

เลขที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการของคณะครู						
11	ผู้บริหารสามารถพูดอธิบายงานให้คณะครูเข้าใจได้แจ่มแจ้งโดยปราศจากข้อสงสัย						
12	ผู้บริหารปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน						
13	ผู้บริหารรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับชนิดของงาน						
14	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามลำพังโดยไม่ปรึกษาหารือกับคณะครู						
15	ผู้บริหารงานโดยไม่มีการวางแผน						
16	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของคณะครูไว้อย่างชัดเจน						
17	ผู้บริหารไม่ค่อยยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของคณะครู						
18	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานของคณะครูให้เสร็จทันกำหนดเวลา						

เลขที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
19	ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูเท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม						
20	ผู้บริหารส่งเสริมคณะครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน						
21	ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงาน						
22	ผู้บริหารย้ำเตือนให้คณะครูทราบถึงอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน						
23	ผู้บริหารทำตนเป็นกันเองและพบง่าย						
24	ผู้บริหารขอร้องให้คณะครูปฏิบัติงานตามกฎ และระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้						
25	ผู้บริหารพยายามทำให้คณะครูกล้าเข้ามาพูดคุยด้วยและรู้สึกสบายใจเมื่อได้คุยด้วย						
26	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของคณะครูไปพิจารณาปรับใช้						
27	ผู้บริหารแจ้งให้คณะครูได้ทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานของคณะครู						

เลขที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
28	ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้คณะครูปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ						
29	ผู้บริหารปรึกษาหารือกับคณะครู ก่อนจะดำเนินการเรื่องงานโครงการใหม่ ๆ						
30	ผู้บริหารพยายามให้มีการประสานงานของคณะคณะครู						

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

ปริญญานิพนธ์
ของ
ประคอง รัศมีแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย "✓ " ลงในช่อง ซึ่งตรงกับระดับการปฏิบัติในการบริหารงานของท่าน

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยมาก
1. ข้าพเจ้าทำให้ครู-อาจารย์เชื่อมั่นว่าผลตอบแทนที่เขาได้รับจะเหมาะสมกับผลงานที่เขาทำ	.....	.....	.....	.....	.....
2. ข้าพเจ้ายกย่องชมเชย เมื่อครู-อาจารย์ทำงานได้ดี	.....	.....	.....	.....	.....
3. ข้าพเจ้าให้สิ่งที่ครู-อาจารย์ต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับความร่วมมือที่เขาให้ข้าพเจ้า	.....	.....	.....	.....	.....
4. ข้าพเจ้าให้ครู-อาจารย์มั่นใจว่าเขาจะได้รับสิ่งที่หวัง ถ้าเขาทำงานได้ตามที่ตกลง	.....	.....	.....	.....	.....
5. ครู-อาจารย์เข้าใจดีว่าเราจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร	.....	.....	.....	.....	.....
6. ข้าพเจ้าให้ครู-อาจารย์เห็นอย่างชัดเจนว่าเขาจะได้รับอะไรตอบแทน ถ้าทำงานได้ตามที่กำหนด	.....	.....	.....	.....	.....
7. ข้าพเจ้าปล่อยให้ครู-อาจารย์ทำงานตามแบบที่เขาเคยทำมา เว้นเสียแต่ว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง	.....	.....	.....	.....	.....
8. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ครู - อาจารย์ทำ ตราบเท่าที่งานยังคงดำเนินไปด้วยดี	.....	.....	.....	.....	.....
9. ข้าพเจ้าพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ตราบเท่าที่วิธีการทำงานนั้นยังได้ผลอยู่ ..	.....	.....	.....	.....	.....
10. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะแทรกแซงการทำงานของครู-อาจารย์ เว้นเสียแต่ว่าจะทำงานผิดพลาด	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยมาก
11. ข้าพเจ้าจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวเฉพาะในสิ่งที่ผิดปกติหรือเกิดความบกพร่องและสิ่งที่เบี่ยงเบนไปจากสิ่งที่ครู-อาจารย์ควรจะทำ	.....	.....	.....	.....	.....
12. ข้าพเจ้าไม่พยายามจะปรับปรุงอะไร ถ้างานยังคงดำเนินไปได้ด้วยดี	.....	.....	.....	.....	.....
13. ข้าพเจ้าจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวเฉพาะสิ่งที่ผิดพลาดหรืองานที่ทำไม่ได้มาตรฐานเท่านั้น	.....	.....	.....	.....	.....
14. ข้าพเจ้ามีวิธีที่จะทราบ เมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....
15. ครู อาจารย์รู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่ใกล้ข้าพเจ้า ..	.....	.....	.....	.....	.....
16. ครู อาจารย์ภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	.....	.....	.....	.....	.....
17. ครู อาจารย์ศรัทธาในตัวข้าพเจ้า	.....	.....	.....	.....	.....
18. ข้าพเจ้ามีพรสวรรค์ที่จะรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับครู – อาจารย์	.....	.....	.....	.....	.....
19. ข้าพเจ้าถือว่าตัวเองเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....
20. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากครู-อาจารย์ ..	.....	.....	.....	.....	.....
21. ครู – อาจารย์เชื่อมั่นว่าข้าพเจ้าจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้	.....	.....	.....	.....	.....
22. ข้าพเจ้าพยายามให้มีมาตรฐานในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
23. ข้าพเจ้าแสดงทัศนะที่จะกระตุ้นการทำงานของครู – อาจารย์	.....	.....	.....	.....	.....
24. ข้าพเจ้าอธิบายวัตถุประสงค์หลักของงานด้วยภาษาง่ายๆ	.....	.....	.....	.....	.....
25. ข้าพเจ้ามีวิธีการที่จะส่งเสริมการทำงานของครู – อาจารย์	.....	.....	.....	.....	.....
26. ข้าพเจ้าใช้ความมีชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นจุดเน้นในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยมาก
26. ข้าพเจ้าใช้ความมีชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นจุดเน้นในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
27. ข้าพเจ้าพูดให้กำลังใจแก่ครู – อาจารย์	.....	.....	.....	.....	.....
28. ข้าพเจ้าแสดงให้ครู-อาจารย์เห็นว่าข้าพเจ้ามุ่งหวังการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
29. ข้าพเจ้าสร้างเสริมให้ครู-อาจารย์มองโลกในแง่ดี	.....	.....	.....	.....	.....
30. ความคิดของข้าพเจ้ามีผลทำให้ครู – อาจารย์ต้องคิดในสิ่งที่เขาไม่เคยเฉลียวใจมาก่อน	.....	.....	.....	.....	.....
31. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ คิดแก้ปัญหาเก่าด้วยวิธีการอย่างใหม่	.....	.....	.....	.....	.....
32. ข้าพเจ้าช่วยให้ครู-อาจารย์มองปัญหาที่เขาเคยสับสนด้วยวิธีการอย่างใหม่	.....	.....	.....	.....	.....
33. ข้าพเจ้าช่วยให้ครู-อาจารย์เปลี่ยนวิธีการมองปัญหาอย่างมีเหตุผล	.....	.....	.....	.....	.....
34. ข้าพเจ้าเน้นการใช้ความคิดและปัญหาเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ	.....	.....	.....	.....	.....
35. ข้าพเจ้าต้องการให้ครู-อาจารย์แสดงความคิดเห็นโดยมีเหตุผลสนับสนุน	.....	.....	.....	.....	.....
36. ข้าพเจ้าพยายามชี้ให้ครู-อาจารย์เห็นว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร	.....	.....	.....	.....	.....
37. ข้าพเจ้าช่วยครู–อาจารย์ในการชี้แนะประเด็นสำคัญของปัญหาที่ซับซ้อน	.....	.....	.....	.....	.....
38. ข้าพเจ้าพยายามให้ครู-อาจารย์ใช้เหตุผลและหลักฐานสนับสนุนในการแก้ปัญหา	.....	.....	.....	.....	.....
39. ข้าพเจ้าให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ที่ดูเหมือนจะถูกละเลย	.....	.....	.....	.....	.....
40. ข้าพเจ้าช่วยให้ครู-อาจารย์เห็นว่าปัญหานั้นเป็นเหมือนโอกาสที่จะเรียนรู้	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยมาก
41. ข้าพเจ้าแจ้งให้ครู-อาจารย์ทราบว่าเขาทำงานได้ผลเพียงใด	.....	.....	.....	.....	.....
42. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อครู-อาจารย์ในฐานะที่เป็นคนไม่ใช่เครื่องจักร	.....	.....	.....	.....	.....
43. ข้าพเจ้าพยายามดูว่าครู – อาจารย์ต้องการอะไรและช่วยให้เขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการ	.....	.....	.....	.....	.....
44. ข้าพเจ้าแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อครู-อาจารย์ปฏิบัติงานได้ดี	.....	.....	.....	.....	.....
45. ข้าพเจ้าจะชี้แนะวิธีการทำงานเมื่อครู-อาจารย์ขอร้อง	.....	.....	.....	.....	.....
46. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำเมื่อครู-อาจารย์ต้องการ	.....	.....	.....	.....	.....
47. ข้าพเจ้าเน้นที่การแก้ปัญหาอย่างรอบคอบก่อนจะลงมือปฏิบัติ	.....	.....	.....	.....	.....
48. ข้าพเจ้าให้ครู-อาจารย์คิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	.....	.....	.....	.....	.....
49. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะชี้แนะหรือแนะนำวิธีการทำงานให้กับครู-อาจารย์ เมื่อเห็นว่ามีความจำเป็น	.....	.....	.....	.....	.....
50. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือครู-อาจารย์ใหม่ให้มากที่สุดเท่าที่จะช่วยได้	.....	.....	.....	.....	.....

พฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
ประครอง พันธุ์พรหม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2542
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ชี้แจงนโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
2	ทำงานโดยยึดกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
3	ทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไม่ถือตัว	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
4	ไม่ถือเอาระเบียบเล็กน้อยมาจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
5	ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
6	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตามความรู้ ความสามารถ	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
7	กำหนดแผนภูมิการบริหารของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
8	มุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายของโรงเรียนโดยไม่เห็นแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
9	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรักและห่วงใย	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
10	สั่งการให้ทำงานโดยไม่ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขัดแย้งหรือแสดงความคิดเห็นได้	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
11	ไม่ยึดมาตรฐานเดียวกันมาเป็นเกณฑ์ในการทำงาน แต่จะพิจารณาตามความต้องการของแต่ละคน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
13	ระดมความคิดรองบุคคลในหน่วยงานโดยยึดหลักเหตุผลมาประกอบการตัดสินใจ	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
14	มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามต้องการของตนเอง	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
15	เป็นคนเปิดเผยแข้าใจง่าย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลา	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
16	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
17	ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาตามกฎระเบียบแต่อาจยืดหยุ่นในบางครั้ง แล้วแต่สถานการณ์ และสภาพแวดล้อม	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
18	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
19	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานไว้แน่นอนตายตัว	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
20	จะตำหนิผู้ที่ทำงานบกพร่องทุกครั้งที่ตรวจพบ	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
21	ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22	คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าประโยชน์ของหน่วยงาน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
23	วางตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกรงใจมากกว่าเกรงกลัว	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
24	ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงาน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
25	การปฏิบัติงานไม่ปรึกษาครูอาจารย์	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
26	เลือกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตนเองคุ้นเคย	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
27	ร่วมรับผิดชอบในงานที่สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
28	การนำความคิดใหม่ๆ มาปรึกษาหารือกับครู - อาจารย์ เพื่อพัฒนางาน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
29	การเน้นให้ครู – อาจารย์ทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
30	กำกับ ติดตาม บุคลากรให้ปฏิบัติงานตามแผน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
31	จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดโครงการอย่างเคร่งครัด	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
32	ดูแลให้คณะครูมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33	มีเวลาที่จะรับฟังความคิดเห็นของครู - อาจารย์	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
34	ดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของครู – อาจารย์ได้ทั่วถึง	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
35	ส่งเสริมให้ครู – อาจารย์ ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
36	ยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิธีทำงานด้วยความเต็มใจ	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
37	นำข้อเสนอแนะของครู – อาจารย์ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
38	บริหารงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานบุคลากร นักเรียน และ ชุมชน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
39	จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
40	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาหน่วยงาน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
41	ขอความเห็นชอบครู - อาจารย์ ในเรื่องสำคัญๆก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
42	ดูแลให้ครู –อาจารย์มีความสามัคคีมีสัมพันธภาพและทำงานประสานกันอย่างใกล้ชิด	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
43	บริหารงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานและผู้ร่วมงานควบคู่กันไป	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
44	ดำเนินการประสานงาน คำนึงถึงการบริการการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...
45	ใช้ภาษาพูดได้กระทัดรัดชัดเจน ตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม	...5...	...4...	...3...	...2...	...1...

แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
ประจักษ์ ประจิมทิศ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2544
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent study)

เรื่อง แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมายงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ผู้บริหารของท่านควบคุมการปฏิบัติงานและตรวจสอบเร่งรัดให้เสร็จตามที่กำหนด.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ผู้บริหารของท่านตัดสินใจสั่งการด้วยความฉับไวและเด็ดขาดตามข้อมูลที่เป็นจริง.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ผู้บริหารของท่านเคร่งครัดในกฎระเบียบและเน้นมาตรฐานงานเป็นสำคัญ.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ผู้บริหารของท่านกำหนดบทบาท หน้าที่ ระยะเวลา สถานที่ อุปกรณ์และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามที่ละขั้นตอนอย่างเคร่งครัด.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ผู้บริหารของท่านกำหนดแผนงานอย่างชัดเจนมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและนิเทศติดตาม.	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดไว้.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ผู้บริหารของท่านให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานสำเร็จบางโอกาส.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	ผู้บริหารของท่านสร้างบรรยากาศแห่งความกลัวให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	ผู้บริหารของท่านสนใจภาระกิจอย่างเดียว ไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	ผู้บริหารของท่านลาดโทษ ทำทัณฑ์บนหรือลงโทษตามสมควรแก่สถานการณ์ของความผิดผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
13.	ผู้บริหารของท่านปรึกษาหารือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
14.	ผู้บริหารของท่านประสานงานแล้วนำข้อมูลมากำหนดเป้าหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	ผู้บริหารของท่านร่วมอภิปรายกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
16.	ผู้บริหารของท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี.....	.....	.....	.....	.....	.....
17.	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
18.	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
19.	ผู้บริหารของท่านอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน...	.....	.....	.....	.....	.....
20.	ผู้บริหารของท่านติดตาม นิเทศช่วยเหลือและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด.....	.....	.....	.....	.....	.....
21.	ผู้บริหารของท่านมีความสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....
22.	ผู้บริหารของท่านให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23.	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามปัญหา ข้อข้องใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	ผู้บริหารของท่านให้คำปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่...	.....	.....	.....	.....	.....
25.	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
26.	ผู้บริหารของท่านเห็นความสำคัญและยอมรับในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
28.	ผู้บริหารของท่านผู้บริหารของท่านผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในวางแผน.....	.....	.....	.....	.....	.....
29.	ผู้บริหารของท่านมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
30.	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระแสดงความคิดเห็น.....	.....	.....	.....	.....	.....
31.	ผู้บริหารของท่านช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
32.	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและวินิจฉัยการปฏิบัติงาน...	.....	.....	.....	.....	.....
33.	ผู้บริหารของท่านผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ	.....	.....	.....	.....	.....
34.	ผู้บริหารของท่านไว้วางใจและ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
35.	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36.	ผู้บริหารของท่านสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความมั่นใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
37.	ผู้บริหารของท่านสร้างบรรยากาศ ปฏิสัมพันธ์เป็นกันเอง แบบญาติมิตร ทั้งด้านการปฏิบัติงานและส่วนตัว.....	.....	.....	.....	.....	.....
38.	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหาทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานกันเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
39.	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัชามีอำนาจในการปฏิบัติงานและตัดสินใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
40.	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างเสรี.....	.....	.....	.....	.....	.....
41.	ผู้บริหารของท่านคอยแนะนำ ช่วยเหลือตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาร้องขอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
42.	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหาพัฒนางานด้วยตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
43.	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ริเริ่มในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
44.	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ.....	.....	.....	.....	.....	.....
45.	ผู้บริหารของท่านอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
46.	ผู้บริหารของท่านให้อำนาจตัดสินใจและควบคุมงาน โดยไม่สนใจว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
47.	ผู้บริหารของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระ ไม่ควบคุมไม่แนะนำและไม่ออกคำสั่ง.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
48.	ผู้บริหารของท่านเป็นผู้ประสานหรือเชื่อมโยงผู้ใต้บังคับบัญชาของตนกับหน่วยงานภายนอก...	.....	.....	.....	.....	.....
49.	ผู้บริหารของท่านมอบนโยบายที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยไม่เน้นผลงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
50.	ผู้บริหารของท่านใช้ผลสำเร็จของงานผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแรงจูงใจมากกว่าการใช้คำยกย่องชมเชย.....	.....	.....	.....	.....	.....

ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1

ปริญญานิพนธ์
ของ
ประทิน วิเศษสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมทางการบริหารและด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมทางการบริหาร ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และขนาดโรงเรียนของผู้บริหารตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวแต่ละข้อ

ข้อ	ปัจจัยการบริหารการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านพฤติกรรมทางการบริหาร</u>					
	พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร					
1	ผู้บริหารกำหนดแผนงานโครงการได้สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน	.....	.....	.....	.....	....
2	ผู้บริหารยึดหลักการทำงานตามแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น	.....	.....	.....	.....	....
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	.....	.....	.....	.....	....
4	ผู้บริหารติดตามผลการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....	....
5	ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้คณะครูปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	.....	.....	.....	.....	....
6	ผู้บริหารให้เกียรติและยกย่องครูด้วยความจริงใจ	.....	.....	.....	.....	....
7	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	.....	.....	.....	.....	....
8	ผู้บริหารเห็นความสำคัญและความสามารถในการปฏิบัติงานของคณะครูด้วยความเชื่อมั่น	.....	.....	.....	.....	....
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีกลุ่มงาน	.....	.....	.....	.....	....

พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปริญญานิพนธ์

ของ

ประวัติ เมฆไตรรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	การแสดงออกของศึกษาธิการจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
1	ศึกษาธิการจังหวัดให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา	....	....	....	....	....	...[ ]
2	ศึกษาธิการจังหวัดแสดงถึงหลักการและเหตุผลที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....	...[ ]
3	ศึกษาธิการจังหวัดพยายามกระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขกายสบายใจในการปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....	...[ ]
4	ศึกษาธิการจังหวัดเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจได้ง่าย	....	....	....	....	....	...[ ]
5	ศึกษาธิการจังหวัดนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	....	....	....	....	....	...[ ]
6	ศึกษาธิการจังหวัดมักหาโอกาสที่จะรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	....	....	....	....	....	...[ ]
7	ศึกษาธิการจังหวัดปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรการที่เด็ดขาด	....	....	....	....	....	...[ ]
8	ศึกษาธิการจังหวัดวิพากษ์วิจารณ์ผลงานที่บกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา	....	....	....	....	....	...[ ]
9	ศึกษาธิการจังหวัดมักจะปฏิบัติงานตามลำพัง	....	....	....	....	....	...[ ]
10	ศึกษาธิการจังหวัดเอาใจใส่ดูแลสวัสดิภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคน ...	....	....	....	....	....	...[ ]

ข้อที่	การแสดงออกของศึกษาธิการจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
11	ศึกษาธิการจังหวัดสามารถพูดจาปราศรัยได้อย่างชัดเจนรัดกุมโดยปราศจากข้อสงสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา	....	....	....	....	....	...[ ]
12	ศึกษาธิการจังหวัดไม่อธิบายถึงวิธีการปฏิบัติงานของตนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ	....	....	....	....	....	...[ ]
13	ศึกษาธิการจังหวัดเลือกใช้คนได้อย่างเหมาะสมกับงาน	....	....	....	....	....	...[ ]
14	ศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติงานได้โดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา	....	....	....	....	....	...[ ]
15	ศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติงานโดยไม่มีการวางแผน	....	....	....	....	....	...[ ]
16	ศึกษาธิการจังหวัดกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ...	....	....	....	....	....	...[ ]
17	ศึกษาธิการจังหวัดไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	....	....	....	....	....	...[ ]
18	ศึกษาธิการจังหวัดเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	....	....	....	....	....	...[ ]
19	ศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ..	....	....	....	....	....	...[ ]

ข้อที่	การแสดงออกของศึกษาธิการจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
20	ศึกษาธิการจังหวัดส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน	....	....	....	....	....	...[ ]
21	ศึกษาธิการจังหวัดเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสำนักงาน	....	....	....	....	....	...[ ]
22	ศึกษาธิการจังหวัดยั่วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัด	....	....	....	....	....	...[ ]
23	ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้มีไมตรีจิตและน่าเข้าใกล้	....	....	....	....	....	...[ ]
24	ศึกษาธิการจังหวัดขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับ	....	....	....	....	....	...[ ]
25	ศึกษาธิการจังหวัดพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเป็นกันเองเมื่อได้ร่วมสนทนา	....	....	....	....	....	...[ ]
26	ศึกษาธิการจังหวัดยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชา ..	....	....	....	....	....	...[ ]
27	ศึกษาธิการจังหวัดแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	....	....	....	....	....	...[ ]

ข้อที่	การแสดงออกของศึกษาธิการจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
28	ศึกษาธิการจังหวัดสอดส่องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยเต็มความสามารถ	....	....	....	....	....	...[ ]
29	ศึกษาธิการจังหวัดเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นก่อนที่จะดำเนินงานสำคัญ ๆ	....	....	....	....	....	...[ ]
30	ศึกษาธิการจังหวัดพยายามประสานงานการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ..	....	....	....	....	....	...[ ]

ขอขอบพระคุณที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปราณี เฉลิมโฉม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
ตุลาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2

แบบวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ 2 ผู้บริหารประเมินตัวเอง

(Leader Behavior Analysis II - Self)

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยสถานการณ์สมมติ 20 สถานการณ์ ที่เกี่ยวกับงานในรูปแบบต่าง ๆ แต่ละสถานการณ์จะมีตัวเลือกอยู่ 4 ข้อ ท่านคิดว่าตัวท่านจะตัดสินใจอย่างไรในแต่ละสถานการณ์ กรุณาใส่เครื่องหมายวงกลม (O) ล้อมรอบข้อที่ท่านคิดว่าจะตัดสินใจทำในสถานการณ์นั้น ๆ

---

1. ท่านได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่เขียนบันทึกเสนอ เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ชนิดใหม่แก่หน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาคนนี้จำเป็นต้องศึกษา เกี่ยวกับรายละเอียด และราคาของอุปกรณ์ชิ้นใหม่นี้ เขาจึงมีความรู้สึกว่างานที่มอบหมายนี้เป็นงานพิเศษที่เพิ่มจากงานประจำอื่น ๆ ซึ่งปกติก็ล้นมืออยู่แล้ว ท่านควรจะ.....

ก. บอกผู้ใต้บังคับบัญชาทำบันทึกเสนอ โดยอธิบายว่าต้องการอะไรในบันทึกนั้น กำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ให้ จนผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ เข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ชนิดใหม่ ตลอดจนนัดประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุก ๆ สัปดาห์เพื่อติดตามความคืบหน้าของงาน

ข. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำรายงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยอธิบายความสำคัญของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดระยะเวลาที่จะทำงานชิ้นนี้เสร็จ โดยให้ข้อมูลหรือเครื่องมือที่คิดว่าจำเป็นต้องใช้ในการทำรายงาน และติดตามความคืบหน้าของงานเป็นระยะ ๆ

ค. บอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำบันทึกเสนอและกล่าวถึงความสำคัญของงาน อธิบายถึงสิ่งที่ต้องการในรายงานนั้น กำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ที่เขาควรจะทราบเพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ใหม่นั้นรับฟังความคิดเห็นของเขาและนำความคิดนั้นไปใช้เมื่อมี โอกาส ตลอดจนวางแผนประชุมทุก ๆ สัปดาห์เพื่อดูความคืบหน้าของงาน

ง. ให้ผู้ใต้บังคับทำรายงานเสนอโดยอธิบายถึงความสำคัญของงานที่มอบหมาย สำรวจปัญหาและอุปสรรคที่เขาคิดว่าจะต้องกำจัดและวิธีการที่จะกำจัดปัญหา กำหนดเวลาที่จะทำงานชิ้นนี้ให้เสร็จ และคอยติดตามดูความคืบหน้าของงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ

2. <u>กลุ่มปฏิบัติการเฉพาะกิจของหน่วยงานท่านกำลังทำงานอย่างหนักเพื่อทำรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่อมามีสมาชิกคนใหม่เข้ามาร่วมในกลุ่มงานเฉพาะกิจนี้ และจะต้องเป็นผู้เสนอรายงานการใช้จ่ายต่าง ๆ ในปลายสัปดาห์หน้านี้ แต่เขาไม่มีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบและข้อกำหนดที่ต้องมีในรายงาน อย่างไรก็ตามเขามีความกระตือรือล้นที่จะเรียนรู้บทบาทของตัวเองในกลุ่ม ท่านควรจะ.....</u>

ก. บอกให้เขาทราบถึงสิ่งจำเป็นต้องมีในรายงานนั้นโดยเฉพาะลักษณะของแบบฟอร์มและสาระสำคัญของรายงาน แนะนำตัวเขากับสมาชิกกลุ่มเฉพาะกิจคนอื่น ๆ และคอยสอบถามกับเขาบ่อย ๆ ในระหว่างสัปดาห์เพื่อติดตามความก้าวหน้า

ข. ถามเขาว่ามีอะไรที่จะช่วยได้บ้าง แนะนำตัวสมาชิกคนใหม่นี้กับสมาชิกเฉพาะกิจคนอื่น ๆ ช่วยเขาสำรวจสิ่งที่จำเป็นเพื่อเร่งให้รายงานเสร็จตามกำหนดเวลา คอยสอบถามเขาบ่อย ๆ ในระหว่างสัปดาห์เพื่อดูว่าเขาทำงานได้ผลอย่างไร

ค. กำหนดแบบฟอร์มและสาระที่ต้องการในรายงานให้เขารวมทั้งความคิดของเขาเข้าด้วยกัน แนะนำสมาชิกคนใหม่นี้กับสมาชิกหน่วยเฉพาะกิจคนอื่น ๆ และคอยสอบถามเขาบ่อย ๆ ระหว่างสัปดาห์เพื่อดูความก้าวหน้าของการรายงาน พร้อมกับช่วยเหลือเขาปรับปรุงรายงานให้ดีขึ้น

ง. ต้อนรับเขาและแนะนำให้เขารู้จักสมาชิกหน่วยงานเฉพาะกิจคนอื่น ๆ ที่จะสามารถช่วยงานเขาได้และคอยสอบถามในระหว่างสัปดาห์นั้นว่า เขาสามารถทำงานได้ผลอย่างไร

3. <u>เมื่อเร็ว ๆ นี้ท่านได้สังเกตเห็นพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หนึ่ง ดูเหมือนว่าจะมีทัศนคติแบบ "ฉันไม่แคร์" ท่านจะต้องคอยกระตุ้นเตือนเขาอยู่เสมอ งานต่าง ๆ จึงสำเร็จลงได้ท่านสงสัยว่าเขาอาจจะไม่มีความเชี่ยวชาญพอที่จะทำงานระดับสูงของหน่วยงานที่ท่านมอบหมายให้เขาทำสำเร็จ ท่านควรจะ.....</u>

ก. บอกขั้นตอนต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้ได้ผลตามที่ท่านต้องการ ระบุระยะเวลาและเอกสารที่จำเป็นอย่างชัดเจน คอยตรวจสอบเสมอว่างานมีความก้าวหน้าดังที่ควรเป็นหรือไม่

ข. บอกขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานให้เขาและผลงานที่ท่านต้องการ ขอความคิดเห็นต่าง ๆ จากเขาและนำมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม สอบถามเขาเพื่อให้เขาอธิบายความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อดูว่างานมีความก้าวหน้าตามที่ควรจะเป็นหรือไม่

ค. ให้เขาเข้าร่วมแก้ไขปัญหาสำหรับงานที่มอบหมายนี้ เสนอให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเขาให้ใช้ความคิดของเขาในการทำงานที่มอบหมายนี้ให้สำเร็จ ขอให้เขาแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อดูว่างานมีความก้าวหน้าตามที่ควรจะเป็นหรือไม่

ง. ต้อนรับเขาและแนะนำให้เขารู้จักสมาชิกหน่วยงานเฉพาะกิจคนอื่น ๆ ที่จะสามารถช่วยงานเขาได้และคอยถามเขาในระหว่างสัปดาห์นั้นว่าเขาสามารถทำงานได้ผลอย่างไร

4. อัตรากำลังในหน่วยงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างบุคลากรใหม่ สิ่งนี้ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การปฏิบัติงานหลายอย่างไม่สามารถเสร็จตามเวลาและผู้บังคับบัญชาชั้นสูงมีความกังวลเรื่องนี้มาก สมาชิกกลุ่มทำงานของท่านต้องการที่จะพัฒนาผลงานของพวกเขาให้สูงขึ้นแต่ยังต้องการความรู้และทักษะมากขึ้น ท่านควรจะ.....

ก. บอกให้พวกเขาวางแผนงานขึ้นมาเพื่อพัฒนาผลงาน ให้เวลากับพวกเขาเมื่อถูกร้องขอและสอบถามถึงการฝึกงานเพิ่มเติมที่เห็นว่าจำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้วัตถุดิบที่ต้องการ ท่านยังคงติดตามผลความคืบหน้าของการปฏิบัติงาน

ข. อภิปรายแผนในการแก้ไขปัญหา ขอความคิดของเขาร่วมการวางแผนถ้าเป็นไปได้ อธิบายให้เหตุผลเกี่ยวกับแผนและคอยดูความคืบหน้าของแผนในการนำไปใช้ว่าได้ผลอย่างไร

ค. อธิบายถึงขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต้องการให้พวกเขาปฏิบัติตามในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน ระบุเวลาที่ต้องการให้งานสำเร็จให้แน่ชัดตลอดจนทักษะต่าง ๆ ที่ต้องการให้เขาเรียนรู้ ท่านยังคงติดตามความคืบหน้าของงาน

ง. ช่วยพัฒนาเขาสร้างแผนดำเนินงานและให้การสนับสนุนพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์สนับสนุนแผนงานของพวกเขา ในขณะเดียวกันท่านยังคงติดตามดูความคืบหน้าของผลงาน

5. เนื่องจากงบประมาณถูกตัด หน่วยงานของท่านจึงต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด ท่านได้ขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์สูงมาช่วยแก้ไขปัญหา ในอดีตผู้นี้เป็นผู้รอบรู้งานทุก ๆ แผนกในหน่วยงานของท่านตลอดจนมีความตั้งใจสูงในการให้ความช่วยเหลืองานเป็นอย่างดีท่านรู้สึกว่าเขาจะสามารถทำงานนี้สำเร็จลงได้ ซึ่งขณะเดียวกันตัวเขาเองก็คิดว่างานนี้ไม่ยากท่านควรจะ....

ก. มอบความไว้วางใจให้เขาทำงานนี้โดยบอกขั้นตอนที่จะทำเพื่อให้งานสำเร็จได้ สอบถามความคิดเห็นจากเขาและผนวกความคิดนั้น ๆ หากเป็นไปได้แต่ให้อยู่ในแนวทางที่วางไว้ และท่านมีการตรวจสอบสม่ำเสมอว่างานดำเนินไปได้ผลอย่างไร

ข. มอบความไว้วางใจให้เขาทำงานนี้ ขอให้เขาปฏิบัติ ตามที่เขาเห็นสมควร แจ้งให้เขาทราบว่าพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ แล้วท่านอดทนรอดูผลงาน แต่คอยตรวจสอบดูบ่อย ๆ ว่างานกำลังดำเนินไปได้อย่างไร

ค. มอบความไว้วางใจให้เขาทำงานนี้ โดยขอให้เขาตัดสินใจทำในสิ่งที่เขาคิดว่าดีที่สุด ช่วยเขาหาทางเลือกต่าง ๆ และสนับสนุนเขาให้ใช้ความคิดของเขาเองคอยตรวจดูบ่อย ๆ ว่าเขาได้ปฏิบัติงานไปเป็นอย่างไรบ้าง

ง. มอบความไว้วางใจให้เขาทำงานนี้ สรุปย่อๆถึงแผนทั้งหมดและบอกขั้นตอนต่างๆ ที่ผู้บริหารต้องการให้เขาปฏิบัติและคอยตรวจสอบบ่อยๆ เพื่อดูว่าขั้นตอนต่างๆได้มีการนำไปใช้อย่างไร

6. เป็นครั้งที่ 2 ของเดือนนี้ที่ท่านพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งส่งรายงานผลประจำสัปดาห์ไม่สมบูรณ์และล่าช้ากว่ากำหนด ขณะที่เมื่อปีที่แล้วผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นี้ส่งผลงานสมบูรณ์ดีและตรงตามเวลา ครั้งนี้เป็นครั้งแรก ที่ท่านพูดกับเขาเกี่ยวกับปัญหานี้ท่านควรจะ.....

ก. บอกให้เขาปรับปรุงการทำงานให้สมบูรณ์พร้อมทั้งแก้ไขเวลาในการส่งงานตามกำหนด ท่านและเขาร่วมกันสำรวจสิ่งบกพร่องในรายงานนั้นพร้อมกันนั้นกำชับให้เขาทราบสิ่งที่ต้องรายงาน รวมทั้งวิธีกรอกรายงานแต่ละส่วน และท่านคอยติดตามผลงานของเขาต่อไป

ข. บอกให้เขาส่งรายงานที่ถูกต้องและตรงเวลาโดยไม่ได้เร่งรัดเขา แล้วท่านคอยติดตามดูผลงานของเขา

ค. อภิปรายเรื่องเวลาการส่งงานและมาตรฐานของรายงานกับเขา รับฟังความคิดเห็นจากเขาแต่ต้องแน่ใจว่าเขาทราบในสิ่งที่เขาต้องปฏิบัติตาม ท่านและเขาสำรวจดูรายงานแต่ละส่วนแล้วตอบคำถามต่าง ๆ ที่เขาสงสัย พยายามใช้ความคิดเห็นของเขาเมื่อเป็นไปได้ และท่านจะติดตามดูผลงานเขาต่อไป

ง. ถามเขาว่าทำไมรายงานจึงไม่สมบูรณ์ รับฟังความคิดเห็นจากเขาพยายามทำในสิ่งที่คิดว่าจะสามารถช่วยให้เขาเข้าใจถึงความสำคัญของการตรงต่อเวลา รวมทั้งความสมบูรณ์ของรายงาน และติดตามดูผลงานเขาต่อไป

7. ท่านได้ขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอาวุโสผู้หนึ่งรับผิดชอบต่อโครงการใหม่อันหนึ่งผลงานของเขาในอดีตที่ผ่านมาดีเด่นมาก โครงการที่มอบหมายให้เขาทำนี้เป็นโครงการที่สำคัญต่ออนาคตในหน่วยงาน ตัวเขาเองมีความตื่นเต้นต่องานใหม่นี้มากแต่ยังไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นอย่างไรทั้งนี้เพราะเขาขาดข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่จะทำนี้ ท่านและเขามีความสัมพันธ์กันอย่างดีท่านควรจะ.....

ก. อธิบายให้เขาทราบว่าทำไมจึงคิดว่าเขามีทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับงาน ถามเขาถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เขาคาดว่าจะเกิดขึ้นพร้อมกับช่วยหาทางแก้ไข ติดต่อและให้การสนับสนุนเขาอย่างสม่ำเสมอ

ข. ชี้เฉพาะให้เขาทราบว่าเขาควรดำเนินการอย่างไร กำหนดให้เขาทราบถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เขาต้องทำเพื่อให้งานสำเร็จได้ และคอยติดตามอย่างสม่ำเสมอว่างานดำเนินไปอย่างไร

ค. บอกให้เขาวางแผนงานการทำโครงการนี้ให้เสร็จภายใน 2 สัปดาห์ พร้อมกับส่งสำเนาให้ท่าน 1 ชุด เพื่อการพิจารณาอนุมัติ ให้เวลาเขาเพียงพอต่อการเริ่มต้นทำงานโดยไม่เร่งรัดเขาและเสนอตัวเข้าช่วยเหลือเขาบ่อย ๆ

ง. อธิบายถึงโครงการว่าควรจะทำอย่างไร เชิญชวนให้เขาแสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำต่าง ๆ ในแผนงานเมื่อเป็นไปได้ แต่ทั้งนี้โดยยึดแนวทางของท่านเป็นหลัก และคอยตรวจดูเป็นระยะว่างานดำเนินไปได้ผลอย่างไร

8. <u>ผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีความไม่มั่นใจต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เขาทำ เขามีความสามารถสูงและท่านรู้ว่าเขามีทักษะต่าง ๆ ที่จะทำงานนี้ได้สำเร็จอย่างดีแต่กำหนดระยะเวลาของงานที่เขารับผิดชอบเหลืออยู่ไม่มาก ท่านควรจะ.....</u>

ก. บอกให้เขาทราบถึงความกังวลของท่านเพราะถึงกำหนดเวลาที่ใกล้เข้ามา ช่วยเขาสำรวจดูขั้นตอนวิธีดำเนินการอื่นที่เป็นไปได้ต่าง ๆ และสนับสนุนให้เขาใช้ความคิดของตัวเอง คุยกับเขาบ่อย ๆ เพื่อให้เขาทราบว่าท่านพร้อมที่จะให้การสนับสนุน

ข. อภิปรายเกี่ยวกับเรื่องกำหนดเวลาที่ใกล้เข้ามา วางแผนการปฏิบัติงานให้เขาทำตามและให้เขาแสดงความคิดเห็นต่อแผนนั้น ๆ ท่านพัฒนาแผนงานโดยผนวกความคิดเห็นของเขาเมื่อเป็นไปได้ แต่ทั้งนี้ให้อยู่ในแนวทางที่ผู้บริหารวางไว้เป็นหลัก แล้วท่านคอยสอบถามเขาบ่อย ๆ ว่าเขาปฏิบัติงานต่าง ๆ ไปได้ผลอย่างไร

ค. ให้เหตุผลความจำเป็นว่าทำไมงานจึงต้องเสร็จทันเวลา กำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ที่อยากให้เขาเริ่มทำนั้นคอยตรวจสอบดูว่าเขาทำงานคืบหน้าไปได้อย่างไร

ง. ถามว่าเขามีปัญหาอะไรเกี่ยวกับงานนี้หรือไม่ ปล่อยให้เขาได้หาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ย้ำเตือนเขาถึงระยะเวลาของงานที่ใกล้เข้ามา แต่ไม่ได้เร่งรัดเขา ท่านขอให้เขารายงานผลงานความคืบหน้าภายใน 3 วัน

9. <u>ผู้ใต้บังคับบัญชาขอให้ท่านพิจารณาเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานของพวกเขาใหม่ การเปลี่ยนแปลงนี้ท่านคิดว่าเหมาะสม ผู้ใต้บังคับบัญชามีความตื่นตัว เรื่องการเปลี่ยนแปลงนี้มากพวกเขาเป็นผู้มีความสามารถสูงและสามารถทำงานกันได้เป็นอย่างดี ท่านควรจะ.....</u>

ก. ช่วยพวกเขาสำรวจตารางการทำงานที่เป็นไปได้ พร้อมที่จะให้การสนับสนุน การอภิปรายกลุ่มให้การสนับสนุนแผนที่พวกเขาสร้างขึ้นมา แล้วท่านติดตามดูว่าพวกเขานำไปใช้ได้ผลอย่างไร

ข. ท่านสร้างตารางการทำงานใหม่ด้วยตัวเอง พร้อมกับให้คำอธิบายเหตุผลประกอบ รับฟังข้อเสนอแนะจากพวกเขาเมื่อเป็นไปได้ ท่านตรวจสอบดูว่าพวกเขาได้ปฏิบัติตามตารางใหม่ของท่านได้ผลอย่างไร

ค. อนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตารางในการทำงานด้วยตัวพวกเขาเอง ให้พวกเขาได้ปฏิบัติตามแผนของพวกเขาที่ผ่านจากการอนุมัติจากท่านแล้ว ท่านติดตามความก้าวหน้าของเขาภายหลัง

ง. สร้างตารางทำงานด้วยตัวท่านเอง อธิบายและตอบคำถามต่าง ๆ ที่เขาสงสัยเกี่ยวกับตารางงานใหม่ แล้วคอยติดตามดูว่าตารางงานใหม่ที่ท่านสร้างขึ้นได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างไร

10. ด้วยเหตุที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาใหม่ 6 คน ผู้ซึ่งมีผลงานตกต่ำในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา พวกเขาไม่มีความรู้ตลอดจนทักษะที่เหมาะสมกับงานใหม่นี้และยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ในที่ประชุม ท่านควรจะ...

ก. ทำให้พวกเขาตระหนักถึงผลงานที่ตกต่ำในรอบ 3 เดือน ที่ผ่านมา ขอให้พวกเขาคิดและตัดสินใจว่าควรจะแก้ปัญหานี้อย่างไร และกำหนดระยะเวลาเพื่อเสนอดำเนินการแก้ไข จากนั้นคอยติดตามดูความคืบหน้าของพวกเขา

ข. ทำให้พวกเขาตระหนักถึงผลงานที่ตกต่ำในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ระบุขั้นตอนที่ต้องการให้พวกเขาปฏิบัติตาม ให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาของพวกเขา จากนั้นติดตามความคืบหน้าของพวกเขา

ค. ทำให้พวกเขาตระหนักถึงผลงานที่ตกต่ำในรอบ 3 เดือน ที่ผ่านมา บอกขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต้องการให้พวกเขาทำตามอย่างคร่าว ๆ แล้วอธิบายเหตุผลว่าทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ขอข้อคิดเห็นจากพวกเขาและประยุกต์ใช้เมื่อเป็นไปได้ แต่อยู่ในแนวทางที่ผู้บริหารกำหนดไว้ แล้วท่านคอยติดตามความคืบหน้าของพวกเขา

ง. ทำให้พวกเขาตระหนักถึงแนวโน้มของผลงานที่ตกต่ำในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ถามพวกเขาว่าทำไมผลงานพวกเขาจึงต่ำลง และรับฟังความคิดเห็นจากพวกเขา ช่วยพวกเขาสร้างแผนและปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น แล้วท่านคอยติดตามดูผลการปฏิบัติงานของพวกเขา

11. **ผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีผลงานดีเด่นมาตลอด 12 เดือนที่ผ่านมาเขามีความตื่นเต้นกับงานที่ท้าทายในปีหน้านี้ งบประมาณที่ได้รับมา และเป้าหมายของหน่วยงานใหม่มีการเปลี่ยนแปลงจากปีที่แล้ว ในการประชุมระหว่างท่านกับเขา เพื่ออภิปรายเป้าหมายและแผนปฏิบัติงานของเขาในปีหน้า ท่านควรจะ.....**

ก. บอกให้เขาส่งโครงร่างเป้าหมายงานต่าง ๆ ของเขาพร้อมกับแผนปฏิบัติงานในปีหน้าเพื่อให้ท่านพิจารณาอนุมัติ บอกเขาว่าจะขอพบเขาเมื่อมีข้อสงสัย

ข. เตรียมรายการเป้าหมายต่าง ๆ และแผนปฏิบัติงานที่ผู้บริหารคิดว่าจะให้เขาทำในปีหน้า มอบแผนนี้ให้เขาและเรียกเขาเข้าพบเพื่อแก้ข้อสงสัยที่อาจจะมี

ค. ตั้งเป้าหมายต่าง ๆ และแผนปฏิบัติงานที่ท่านคิดว่าเขาจะทำได้ในปีหน้า อภิปรายกับเขาเพื่อฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเขา พัฒนาแผนงานใหม่จากการได้ฟังความคิดเห็นของเขา แต่ต้องมั่นใจว่าในที่สุดท่านเป็นผู้ตัดสินใจ

ง. บอกให้เขาส่งโครงร่างเป้าหมายงานต่าง ๆ ของเขาพร้อมกับแผนปฏิบัติงานในปีหน้า ทบทวนเป้าหมายและแผนงานร่วมกับเขา รับฟังความคิดเห็นจากเขาและช่วยเขา สำรวจวิธีปฏิบัติอื่น ๆ ท่านให้เขาตัดสินใจในการสร้างเป้าหมายงานและแผนปฏิบัติงานเอง

12. **หน่วยงานของท่านมีประวัติการปฏิบัติงานที่ดีเด่นในรอบ 2 ปี ที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามเมื่อเร็ว ๆ นี้เกิดการตกต่ำขึ้นเนื่องจากองค์ประกอบที่ไม่สามารถควบคุมได้สิ่งนี้มีผลให้ผลการปฏิบัติงานและขวัญของ พวกเขาตกต่ำลงมาก นี้เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกำลังเพ่งเล็งและกังวลอยู่ในการประชุมของกลุ่มท่านจะ**

ก. อภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานกับพวกเขาเพื่อการพัฒนาผลงาน และท่านคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของพวกเขา

ข. ถามพวกเขาว่าพวกเขารู้สึกอย่างไรต่อปัญหาการตกต่ำนั้น รับฟังความคิดเห็นและให้กำลังใจตลอดจนช่วยให้พวกเขาค้นหาความคิดที่จะนำมาพัฒนางาน เพื่อปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น แล้วท่านคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของพวกเขา

ค. อภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับพวกเขา ระบุอย่างชัดเจนถึงขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต้องการให้พวกเขาปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลงาน รับฟังความคิดเห็นของพวกเขา และใช้ความคิดเหล่านั้นเมื่อเป็นไปได้เน้นผลการปฏิบัติงาน พยายามส่งเสริมให้พวกเขาใช้ความพยายามต่อไป และจะคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของพวกเขา

ง. อธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันกับพวกเขาโดยท่านไม่สร้างแรงกดดัน ท่านขอให้พวกเขากำหนดเวลาที่จะพัฒนาผลงาน และขอให้ทุก ๆ คนในกลุ่มให้การช่วยเหลือสนับสนุนกันอยู่เสมอ แล้วคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของพวกเขา

13. <u>เมื่อเร็ว ๆ นี้ท่านได้มอบหมายงานที่สำคัญของหน่วยงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาคนใหม่คนหนึ่งถึงแม้เขาจะขาดประสบการณ์แต่ เขาก็มีความตั้งใจแน่วแน่และมั่นใจในการทำงานนั้น ท่านควรจะ...</u>

ก. ให้เวลากับเขาในการศึกษาว่างานนี้ต้องการอะไรและควรทำอย่างไรกับงานนี้ โดยบอกให้เขาทราบถึงความสำคัญของงานนี้ บอกให้เขาติดต่อกับท่านเมื่อต้องการความช่วยเหลือแล้วท่านติดตามดูความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของเขา

ข. ระบุงานและกำหนดระยะเวลาที่ท่านต้องการให้งานแล้วเสร็จ อธิบายขั้นตอนต่าง ๆ อย่างละเอียดว่าควรทำอย่างไรเพื่อให้งานสำเร็จ แสดงให้เขารู้ว่าจะทำงานได้อย่างไร แล้วติดตามดูความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของเขา

ค. อภิปรายถึงผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ต้องการให้เขาอธิบายอย่างละเอียดถึงขั้นตอนที่เขาสามารถทำงานให้สำเร็จ อธิบายว่าทำไมขั้นตอนต่าง ๆ จึงจำเป็นและถามความเห็นจากเขา แล้วใช้ความเห็นของเขาบ้างถ้ามีโอกาส แต่ให้แน่ใจว่ายึดแนวทางทั่วไปของท่านเป็นหลัก แล้วท่านติดตามดูผลการปฏิบัติงานของเขา

ง. ถามเขาว่าเขาจะปฏิบัติงานนี้อย่างไร คอยช่วยเหลือสำรวจดูปัญหาต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นรวมทั้งทางแก้ไขต่าง ๆ พยายามสนับสนุนเขาในการวางแผนแก้ไขปัญหาเอง ให้โอกาสที่จะรับฟังความคิดเห็นจากเขาและคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของเขา

14. <u>ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ท่านเพิ่มผลงานในหน่วยขึ้นอีก 7 % ท่านรู้สึกว่าสิ่งนี้สามารถปฏิบัติได้ แต่ต้องอาศัยตัวเองเข้าร่วมด้วยอย่างมาก เพื่อจะได้มีเวลามากขึ้นท่านจะต้องมอบหมายงาน เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการใช้จ่ายงบประมาณให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่ง บุคคลที่ท่านต้องการนี้เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านนี้ แต่เขาค่อนข้างจะไม่มั่นใจในการรับผิดชอบงานนี้โดยลำพัง ท่านควรจะ.....</u>

ก. มอบหมายงานนี้ให้เขาและรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ จากเขา อธิบายว่าทำไมท่านจึงคิดว่าเขามีทักษะต่าง ๆ ที่จะสามารถรับผิดชอบงานนี้ได้ ช่วยเหลือเขาในการสำรวจแนวการในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เขาคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนและส่งเสริม เขาด้วยการเตรียมสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ให้ แล้วติดตามดูความคืบหน้าในการปฏิบัติงานของเขา

ข. มอบหมายงานนี้ให้เขาและรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ จากเขา อธิบายขั้นตอนที่ควรจะทำตามเพื่อให้งานสำเร็จ โดยท่านถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเขา แล้วผสมผสานความคิดเห็นของเขาในแผนนั้นถ้าเป็นไปได้ ทั้งนี้ให้อยู่ในแนวทางที่ท่านได้วางไว้ คอยติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของเขา

ค. มอบหมายงานให้เขารับฟังความคิดเห็นจากเขา แต่ให้เขาหาหนทางแก้ไขปัญหาเอง ให้เวลากับเขาในการปรับปรุงแผนปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ถามถึงผลงานโดยทันที และติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของเขา

ง. มอบหมายงานให้เขา รับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ และช่วยลดความรู้สึกไม่มั่นใจในการทำงานโดยระบุขั้นตอนในการทำงานและแนวปฏิบัติให้เขาทราบ คอยดูแลให้ความช่วยเหลือเขาอย่างใกล้ชิด

15. ผู้บังคับบัญชาขอให้ท่านมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งของท่านรับผิดชอบต่องานเฉพาะกิจชิ้นหนึ่งเพื่อดำเนินการเรื่องการสนับสนุนค่าชดเชยภายในหน่วยงาน ท่านได้คัดเลือกบุคคลผู้หนึ่งที่มีผลงานดีเด่นและเป็นผู้ที่สามารถรู้ถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในเรื่องค่าชดเชยที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ผู้นี้ประสบความสำเร็จในการทำงานเฉพาะกิจอย่างอื่นมาแล้วและเขาก็มีความต้องการที่จะรับผิดชอบงานมอบหมายใหม่นี้ ท่านควรจะ.....

ก. มอบหมายงานชิ้นนี้ให้เขา แต่บอกให้เขาทราบว่าควรทำอย่างไรที่จะรักษาแนวความคิดหลักของผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้ บอกให้เขาทราบว่าเขาจะต้องรายงาน ความคืบหน้าของงานภายในเวลา 2 วัน หลังจากการประชุมงานเฉพาะกิจแต่ละครั้ง

ข. ขอให้เขายอมรับงานที่จะมอบหมาย คอยช่วยเหลือเขาพัฒนาความคิดเห็นที่เขาจะใช้ในงานพิเศษนี้ และท่านจะติดตามสอบถามงานกับเขาเป็นระยะ

ค. มอบหมายงานชิ้นนี้ให้เขา อภิปรายกับเขาว่าเขาควรทำอย่างไร เพื่อจะแน่ใจได้ว่าความคิดเห็นของผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้ถูกนำมาพิจารณาด้วย ท่านถามความคิดเห็นต่าง ๆ จากเขา แต่หาทางให้เขาปฏิบัติตามวิธีการที่ท่านวางไว้ ขอให้เขารายงานให้ท่านทราบหลังจาก การประชุมทุกครั้ง

ง. มอบหมายงานชิ้นนี้ให้เขา ขอให้เขาคอยรายงานความคืบหน้าของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วท่านติดตามสอบถามกับเขาเป็นระยะ

16. **เนื่องจากมีการเจ็บป่วยในครอบครัวของท่านทำให้ต้องขาดการประชุมกับคณะกรรมการภายใต้การนำของท่าน 2 ครั้ง เมื่อเข้าประชุมครั้งต่อมาท่านพบว่าคณะกรรมการกำลังดำเนินการปฏิบัติงานไปได้อย่างดีมีความก้าวหน้าในงานต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมความสำเร็จตามเป้าหมาย สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้เข้าร่วมอย่างมีการเตรียมการและมีความกระตือรือล้นต่อความสำเร็จที่พวกเขาสร้างขึ้น ท่านเองไม่แน่ใจในบทบาทของตัวท่านเองควรจะอยู่ในฐานะอะไร ท่านควรจะ.....**

ก. ขอบคุณคณะกรรมการทุก ๆ ท่านต่อการปฏิบัติงานที่ผ่านมาด้วยดีและท่านปล่อยให้กลุ่มได้ทำงานต่อไปดังเช่นที่ได้ทำมาแล้ว 2 ครั้ง

ข. ขอบคุณคณะกรรมการทุก ๆ ท่านต่อการปฏิบัติงานที่ผ่านมาด้วยดี ท่านตั้งหัวข้อการประชุมสำหรับครั้งต่อไปด้วย และเริ่มเข้าควบคุมกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ

ค. ขอบคุณคณะกรรมการทุก ๆ ท่านต่อการปฏิบัติงานที่ผ่านมาด้วยดี พยายามให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่ามีความสำคัญและเข้ามีส่วนร่วม พยายามชักชวนให้พวกเขาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ง. ขอบคุณคณะกรรมการทุก ๆ ท่านต่อการปฏิบัติงานที่ผ่านมาด้วยดี กำหนดวาระการประชุมครั้งต่อไปพร้อมกับชักชวนให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้วย

17. **ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานท่านเป็นผู้มีความสามารถมากและทำงานด้วยตนเองได้ดี พวกเขากระตือรือล้นในการทำงานเพราะผลการทำงานกลุ่มของพวกที่ผ่านมา เขาดีเด่นมาก ขณะนี้ท่านต้องกำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ของหน่วยงานในปีหน้า ในการประชุมกลุ่มท่านควรจะ.....**

ก. ชมเชยพวกเขาสำหรับความสำเร็จของงานในปีที่ผ่านมา ให้ทุกคนในกลุ่มได้เข้าร่วมแก้ไขปัญหาและตั้งเป้าหมายของหน่วยงานในปีต่อไป สนับสนุนให้พวกเขาแสดงความคิดสร้างสรรและช่วยพวกเขาสำรวจทางเลือกอื่นที่มี คอยติดตามงานและสนับสนุนการทำงานตามแบบแผนของพวกเขา

ข. ชมเชยพวกเขาสำหรับความสำเร็จของงานในปีที่ผ่านมา ท้าทายความสามารถพวกเขาด้วยการตั้งเป้าหมายงานสำหรับปีหน้า บอกวิธีปฏิบัติขั้นต่าง ๆ ที่จำเป็นให้เพื่อให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ได้ แล้วคอยติดตามงานและสนับสนุนการทำงานตามแบบแผนของท่าน

ค. ชมเชยพวกเขาสำหรับความสำเร็จของงานในปีที่ผ่านมา ขอให้พวกเขาตั้งเป้าหมายงานสำหรับปีหน้าและวางแผนปฏิบัติงานที่จะให้งานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ พร้อมที่จะให้การช่วยเหลืออยู่เสมอเมื่อถูกร้องขอ ท่านคอยติดตามงานและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแบบแผนของพวกเขา

ง. ชมเชยพวกเขาสำหรับความสำเร็จของงานในปีที่ผ่านมา ตั้งเป้าหมายงานสำหรับปีหน้าและบอกวิธีการปฏิบัติงานขั้นตอนต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ได้ ชักชวนให้พวกเขาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ พร้อมกับนำสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นมาใช้เมื่อเป็นไปได้ และจะคอยติดตามงานและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแบบแผนของท่าน

18. ท่านและผู้บังคับบัญชาชั้นสูงรู้ว่าหน่วยงานของท่านจำเป็นจะต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงผลงานในระยะยาว สมาชิกในหน่วยงานต่างมีความกระตือรือล้นต่อการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่าง แต่ด้วยเหตุผลที่พวกเขามีความเชี่ยวชาญเพียงงานบางอย่าง แต่ยังขาดความรู้และทักษะที่จะเข้าใจ "ภาพรวม" ของอนาคตของหน่วยงานได้ ท่านควรจะ.....

ก. สรุปย่อ ๆ ถึงขบวนการปฏิบัติงานแบบใหม่พร้อมกับจัดการบริหาร และควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของท่านจะให้กลุ่มได้เข้าร่วมอภิปราย เพื่อหาแนวทางอื่น ๆ อีก และนำข้อเสนอจากพวกเขามาใช้ถ้าเป็นไปได้ แต่อยู่ภายในขอบเขตที่ท่านได้วางไว้ แล้วคอยควบคุมการนำแนวทางใหม่ ไปใช้

ข. สรุปย่อ ๆ และสาธิตการนำขบวนการปฏิบัติงานแบบใหม่ควบคุมกลุ่มเมื่อแรกเริ่มปฏิบัติงานแบบใหม่นี้อย่างใกล้ชิด และคอยควบคุมการนำแนวทางใหม่ไปใช้

ค. ให้กลุ่มได้เข้าร่วมอภิปรายว่าแนวการปฏิบัติงานใหม่ควรเป็นอย่างไร สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรของพวกเขาในการพัฒนาแนวการปฏิบัติงานใหม่ ช่วยพวกเขาสำรวจแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ ที่อาจมี สนับสนุนการใช้แนวปฏิบัติการใหม่ของพวกเขา และคอยติดตามดูผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างใกล้ชิด

ง. ขอให้กลุ่มสร้างรูปแบบและสนับสนุนแนวการปฏิบัติงานแบบใหม่ คอยให้คำตอบข้อสงสัยต่าง ๆ ของพวกเขา แต่มอบหมายให้พวกเขารับผิดชอบต่องานเอง แต่คอยติดตามการนำขบวนการปฏิบัติงานแบบใหม่ไปใช้อย่างใกล้ชิด

19. ท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าของหน่วยงานเมื่อเร็ว ๆ นี้ ตั้งแต่รับมอบหมายหน้าที่มา ท่านได้สังเกตว่ามีความตกต่ำด้านผลงาน มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในหน่วยงาน แต่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้และความชำนาญไม่ทันทักษะและเทคโนโลยีใหม่ ที่แย่ไปกว่านั้นพวกเขาดูจะไม่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการประชุมกลุ่มท่านควรจะ.....

ก. อภิปรายถึงเรื่องของผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น แสดงความศรัทธาต่อวิธีการของพวกเขา เน้นความสำคัญในความพยายามของพวกเขาที่ผ่านมา แต่ท่านคอยติดตามผลการปฏิบัติงานตามวิธีที่พวกเขาสร้างขึ้น

ข. สรุปย่อ ๆ ถึงวิธีการปฏิบัติที่จำเป็นที่ต้องการให้พวกเขาใช้ปฏิบัติ อภิปรายวิธีการเหล่านี้กับพวกเขาและประยุกต์ความคิดของพวกเขามาใช้ด้วย โดยการยึดแนวทางของท่านเป็นหลักท่านติดตามผลการปฏิบัติงานของพวกเขา

ค. บอกพวกเขาถึงความตกต่ำของผลงาน ขอให้พวกเขาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และร่างขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อเสนอให้ท่านพิจารณาอนุมัติ โดยกำหนดระยะเวลาในการทำแผนงาน และจะคอยติดตามผลการนำไปใช้

ง. สรุปย่อ ๆ และกำกับให้พวกเขาใช้แนวการปฏิบัติที่จำเป็นที่ท่านต้องการให้พวกเขาทำตามหมายบทบาทความรับผิดชอบตลอดจนมาตรฐานให้ และคอยตรวจสอบบ่อย ๆ ว่าการปฏิบัติงานของเขาดีขึ้นหรือไม่

20. ท่านได้สังเกตว่ามีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขาดประสบการณ์ผู้หนึ่งได้ปฏิบัติงานบางอย่างไม่ได้ผล เขาเสนอรายงานที่ไม่เที่ยงตรงและไม่สมบูรณ์ นอกจากนี้แล้วเขายังขาดความกระตือรือล้นในการทำงานนี้และบ่อยครั้งที่เขาคิดว่าการทำรายงานผลเป็นเรื่องที่เสียเวลา ท่านควรจะ.....

ก. บอกให้เขาได้ทราบว่า เขาเสนอรายงานที่ไม่เที่ยงตรงและไม่สมบูรณ์ อภิปรายกับเขาขั้นตอนที่เขาต้องทำและอภิปรายชัดเจนว่าทำไมขั้นตอนต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นถามข้อแนะนำที่เขาอาจมี แต่ยืนยันให้เขาได้ปฏิบัติตามแนวทางทั่วไปที่ท่านได้วางไว้

ข. บอกให้เขาได้ทราบว่า เขาเสนอรายงานที่ไม่เที่ยงตรงและไม่สมบูรณ์ ขอให้เขากำหนดเวลาส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้เวลาเขามากขึ้นในการทำงานที่สมบูรณ์ แล้วคอยให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเขา

ค. บอกให้เขาได้ทราบว่า เขาเสนอรายงานที่ไม่เที่ยงตรงและไม่สมบูรณ์ ถามเขาว่ามีแผนการจะแก้ไขเรื่องนี้อย่างไร ช่วยเขาวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และท่านจะคอยให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเขา

ง. บอกให้เขาได้ทราบว่า เขาเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานที่ไม่เที่ยงตรงและไม่สมบูรณ์ ระบุขั้นตอนที่เขาควรจะดำเนินการพร้อมกับให้เวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการ สาธิตให้เขาดูว่าจะทำรายงานที่สมบูรณ์ได้อย่างไร แล้วท่านคอยให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเขา

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

ปริญญานิพนธ์
ของ
ผัน หอมเกตุ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์	ระดับที่พึงประสงค์					ช่องนี้สำหรับวิจัยกรอก
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ลักษณะทางกาย						
1 มีท่าทางสง่าผ่าเผย						( ) 4
2 มีหน้าตาดี เป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น						( ) 5
3 ทำงานได้อย่างกระฉับกระเฉง						( ) 6
4 มีร่างกายสมส่วน						( ) 7
5 พูดเสียงดัง ชัดเจน						( ) 8
6 มีสภาพร่างกายที่พร้อมจะทำงานได้ตลอดเวลา						( ) 9
7 มีระบบการฟังดี						( )10
8 มีสายตาดี						( )11
9 มีสุขภาพทางกายสมบูรณ์แข็งแรง						( )12
10 มีสุขภาพจิตปกติ						( )13
ภูมิหลังทางสังคม						
11 มีครอบครัวแล้ว						( )14
12 มีประวัติส่วนตัวดี						( )15
13 มีภูมิลำเนาในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่						( )16
14 มีบิดา มารดา หรือผู้ปกครองในวัยเด็กเป็นที่ยอมรับในสังคม						( )17
15 เป็นคนดีมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม						( )18
16 มีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ						( )19
17 มีความมั่นคงทางครอบครัว						( )20
18 มีประสบการณ์ในการบริหารการปกครองบังคับบัญชา						( )21
19 ผ่านการศึกษาอบรมทางการบริหารการศึกษามาโดยเฉพาะ						( )22
20 มาจากครอบครัวที่เลี้ยงดูด้วยความรักความอบอุ่น						( )23
21 เป็นคนใฝ่ศึกษาหาความรู้ คิดค้นเพิ่มเติมอยู่เสมอ						( )24

	คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์	ระดับที่พึงประสงค์					ช่องนี้สำหรับวิจัยกรอก
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ด้านปัญญา						
22	มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบ ทันคน						( )25
23	มีความจำดี						( )26
24	มีความสามารถในการพูด						( )27
25	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						( )28
26	เข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้อง						( )29
27	มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์						( )30
28	มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง						( )31
29	เป็นคนมีเหตุผล						( )32
30	มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว						( )33
	ด้านบุคลิกภาพ						
31	มีความเชื่อมั่นในตนเอง						( )34
32	เป็นคนเปิดเผย เป็นกันเอง						( )35
33	เป็นคนจริงใจ แจ่มใส						( )36
34	ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี						( )37
35	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน						( )38
36	มีความทะเยอทะยานในทางที่ถูกที่ควรที่สังคมยอมรับ						( )39
37	เป็นคนใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว เมตตากรุณาผู้อื่น						( )40
38	มีอารมณ์เยือกเย็นสุขุม หนักแน่น ไม่หูเบาเชื่อคนง่าย						( )41
39	เป็นคนตรงต่อเวลา						( )42
40	มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจกล้าได้กล้าเสีย						( )43
41	มีความรับผิดชอบในหน้าที่						( )44
42	มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม						( )45
43	แต่งกายสะอาด สุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ						( )46
44	มีความจริงใจกับคนทั่วไปอย่างสม่ำเสมอต้นเสมอปลาย						( )47

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์	ระดับที่พึงประสงค์					ช่องนี้สำหรับวิจัยกรอก
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน						
45 มีแรงกระตุ้นภายในสูง เสียสละอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน						( )48
46 เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน						( )49
47 รู้นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด						( )50
48 มีวิธีกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน						( )51
49 มีความสามารถในการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการแก้ปัญหา						( )52
50 มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและวางแผนก่อนทำงานทุกครั้ง						( )53
51 มีความสามารถในการจัดองค์การ						( )54
52 มีความสามารถในการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถ						( )55
53 มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน						( )56
54 ควบคุมการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด						( )57
55 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ						( )58
56 เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่มีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						( )59
54 ควบคุมการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด						( )57
55 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ						( )58

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่พึงประสงค์	ระดับที่พึงประสงค์					ช่องนี้สำหรับวิจัยกรอก
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
56 เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่มีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	...	...	...	...	...	...( )59
57 ดูแลกิจการต่างๆ ภายในโรงเรียนอย่างรอบคอบถี่ถ้วน	...	...	...	...	...	...( )60
58 รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสมกับบุคคล ภารกิจและสถานการณ์.....	...	...	...	...	...	...( )61
<u>ลักษณะทางสังคม</u>						
59 มีความต้องการร่วมมือกับผู้อื่น.....	...	...	...	...	...	...( )62
60 ชอบแสดงตัวให้เป็นที่ยอมรับในสังคม.....	...	...	...	...	...	...( )63
61 เข้าสังคมได้ดีกับคนทุกระดับ ทุกเพศ ทุกวัย.....	...	...	...	...	...	...( )64
62 มีความเป็นมิตร รัก และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น.....	...	...	...	...	...	...( )65
63 ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่นได้.....	...	...	...	...	...	...( )66
64 รับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น.....	...	...	...	...	...	...( )67
65 เอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน.....	...	...	...	...	...	...( )68
66 ช่วยแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานและผู้อื่นได้.....	...	...	...	...	...	...( )69

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่ง

ผัน หอมเกตุ

(นายผัน หอมเกตุ)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ

ปริญญานิพนธ์
ของ
พัฒนชัย ปัทมเวณุ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

☐ ☐ ☐
1 2 3

แบบสอบถามนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

คำแนะนำ ข้อความตอนนี้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานของท่าน (คณะ สถาบัน หรือสำนัก) มีจำนวน 30 ข้อ โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียดแล้วเขียนวงกลม ◯ ล้อมรอบตัวเลข 1 2 3 4 ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุด เพียงตัวเลขเดียว ตามน้ำหนักความรู้สึกที่ท่านเห็นว่า คณบดี หรือ ผู้อำนวยการ ของท่าน แสดงอาการ ดังข้อความ บ่อยครั้ง เพียงใด

ผู้บริหารแสดงอาการดังกล่าวเสมอ ๆ มีน้ำหนัก 4
ผู้บริหารแสดงอาการดังกล่าวบ่อย ๆ มีน้ำหนัก 3
ผู้บริหารแสดงอาการดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง มีน้ำหนัก 2
ผู้บริหารไม่เคยแสดงอาการดังกล่าวเลย มีน้ำหนัก 1

ข้อความ	น้ำหนัก	ผู้วิจัยกรอกเอง
1. ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา	1 2 3 4	☐ 4
2. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจความประสงค์ของผู้บริหารอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1 2 3 4	☐ 5
3. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	1 2 3 4	☐ 6
4. มีความคิดใหม่ ๆ และนำความคิดนั้น ๆ มาร่วมทดลองปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1 2 3 4	☐ 7
5. ให้ความเป็นกันเอง เปิดเผย และเข้าใจง่าย	1 2 3 4	☐ 8
6. ปกครองอย่างเข้มแข็ง	1 2 3 4	☐ 9

ข้อความ	น้ำหนัก				ผู้วิจัยกรอกเอง	
7. รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	☐	10
8. คำนึงถึงรายงานที่บกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	☐	11
9. พูดได้ชัดเจนโดยผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีข้อสงสัย	1	2	3	4	☐	12
10. ชอบทำงานตามลำพังและไม่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	2	3	4	☐	13
11. ให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	☐	14
12. สามารถเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน	1	2	3	4	☐	15
13. กำหนดเวลาที่งานควรเสร็จ	1	2	3	4	☐	16
14. วางมาตรฐานการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	☐	17
15. ไม่อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจของท่าน	1	2	3	4	☐	18
16. ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	☐	19
17. สนับสนุนความคิดเห็นและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	☐	20
18. เข้มงวดกวดขันผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	☐	21
19. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	1	2	3	4	☐	22
20. สนับสนุนให้มีการทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	1	2	3	4	☐	23
21. สนใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงานในหน่วยงาน	1	2	3	4	☐	24
22. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจการบริหารงาน	1	2	3	4	☐	25
23. ให้ความสนิทสนมและเข้าพบได้ง่าย	1	2	3	4	☐	26
24. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับ	1	2	3	4	☐	27
25. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าและสบายใจที่จะพูดกับผู้บริหาร	1	2	3	4	☐	28

ข้อความ	น้ำหนัก	ผู้วิจัยกรอกเอง
26. บอกจุดมุ่งหมายว่าผู้บริหารต้องการอะไรจากผู้ใต้บังคับบัญชา	1 2 3 4	☐ 29
27. ยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชา	1 2 3 4	☐ 30
28. มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถ	1 2 3 4	☐ 31
29. ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินงานสำคัญ	1 2 3 4	☐ 32
30. มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสานงานกันอย่างใกล้ชิด	1 2 3 4	☐ 33

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา ในสถานศึกษาพยาบาล ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

ปริญญานิพนธ์
ของ
พิชญาภรณ์ อิงคามระธร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 2 ขอให้ท่านพิจารณาข้อความข้างล่างนี้ว่า ในการทำงานนั้นท่านได้กระทำตามรายการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ในระดับมากน้อยเพียงใด ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงตามระดับของการปฏิบัติที่กำหนดไว้

ลำดับข้อ	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1.	มีความศรัทธาในวิชาชีพของตน							
2.	รักการศึกษา และค้นคว้า วิจัย อยู่เสมอ							
3.	สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ							
4.	เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ							
5.	เป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ซึ่งเป็นที่พึ่งผู้อื่นได้							
6.	เป็นผู้ที่เข้าใจระบบการทำงาน							
7.	บริหารงานของภาควิชาอย่างมีแผน							
8.	ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาและยอมรับนับถือ							
9.	สร้างความเข้มแข็งให้เกิดแก่ภาควิชา							
10.	มีผลงานทางวิชาการออกเผยแพร่เสมอ							
11.	มีการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดเป้าหมายของภาควิชา							
12.	ตื่นตัวต่อการพัฒนาภาควิชาให้เจริญก้าวหน้า							
13.	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงการทำงานและการสอนให้ก้าวหน้าเสมอ							

ลำดับข้อ	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
14.	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานศึกษาค้นคว้าและสร้างสรรผลงาน							
15.	เอาใจใส่ต่อสภาพการทำงานของผู้ร่วมงาน							
16.	สนใจและเต็มใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในภาควิชา							
17.	ตัดสินใจได้ถูกต้องและก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม							
18.	ส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือร่วมใจในภาควิชา							
19.	สนับสนุนผู้ร่วมงานให้สามารถทำงานได้หลายหน้าที่							
20.	รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน							
21.	เสนอแนะและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน							
22.	สามารถสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง							
23.	วางแผนงานในภาควิชาให้สอดคล้องกับแผนงานหลักของสถาบันและความต้องการ							
24.	สามารถชี้แจงแผนงานให้คณาจารย์เข้าใจอย่างแจ่มชัด							
25.	วางแผนใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							
26.	จัดระเบียบการทำงานและข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ							
27.	ประเมินโครงการต่าง ๆ เพื่อปรับแผนงานของภาควิชา							
28.	ดำเนินงานตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
29.	มีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ							
30.	จัดรูปแบบการเสนอข่าวสารในภาควิชาอย่างทั่วถึง							

ลำดับข้อ	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
31.	มีการประชุมคณาจารย์และผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ							
32.	มอบหมายงานให้คณาจารย์อย่างเป็นธรรม							
33.	ติดตามการทำงานของอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ							
34.	อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก							
35.	ตรวจสอบความต้องการของภาควิชาเพื่อจัดทำงบประมาณ							
36.	จัดทำงบประมาณของภาควิชาร่วมกับคณาจารย์							
37.	แสวงหาความช่วยเหลือทางการเงินและทรัพยากรจากภายนอก							
38.	จัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ							
39.	ควบคุมดูแลการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน							

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่

ปริญญานิพนธ์
ของ
ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
1.	การให้ความช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์เป็นการส่วนตัว						☐ 5
2.	การให้ครู อาจารย์เข้าใจในเจตคติในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างชัดเจน						☐ 6
3.	การนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับครู อาจารย์						☐ 7
4.	การกระทำสิ่งละอันพันละน้อยที่ทำให้ครูอาจารย์มีความรู้สึกว่าผู้บริหารเป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน						☐ 8
5.	การปกครองครู อาจารย์ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด						☐ 9
6.	การประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยและเข้าใจง่าย						☐ 10
7.	การมีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของครูอาจารย์						☐ 11
8.	การตำหนิงานที่บกพร่องของครู อาจารย์						☐ 12
9.	การสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามโต้แย้ง						☐ 13
10.	การชอบอยู่ตามลำพัง ไม่ค่อยสังสรรค์กับครู อาจารย์						☐ 14

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
11.	การดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของครู อาจารย์						☐ 15
12.	การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความ สามารถของครู อาจารย์						☐ 16
13.	การบริหารงานโดยไม่ได้มีการวางแผน						☐ 17
14.	การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู อาจารย์						☐ 18
15.	การปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการ บริหารงาน						☐ 19
16.	การปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาครู อาจารย์						☐ 20
17.	การไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของครู อาจารย์						☐ 21
18.	การเน้นให้ครู อาจารย์ ทำงานให้ทันตาม กำหนดเวลา						☐ 22
19.	การปฏิบัติต่อครู อาจารย์ อย่างยุติธรรม						☐ 23
20.	การส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ปฏิบัติงาน อย่างมีระเบียบแบบแผน						☐ 24
21.	การยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง วิธีทำงานด้วยความเต็มใจ						☐ 25

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
22.	การชี้แจงให้ครู อาจารย์ เข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีต่อโรงเรียน						☐ 26
23.	การให้ครู อาจารย์ปฏิบัติตามกฎและระเบียบ						☐ 27
24.	การปฏิบัติตนต่อครู อาจารย์ ด้วยความเป็นมิตร ไม่ถือตัว						☐ 28
25.	การแสดงออกที่ทำให้ครู อาจารย์เกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาด้วย						☐ 29
26.	การชี้แจงให้ครู อาจารย์ ทราบถึงความมุ่งหวังซึ่งคาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานของครู อาจารย์						☐ 30
27.	การนำข้อเสนอแนะของครู อาจารย์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน						☐ 31
28.	การดูแลให้ครู อาจารย์ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ						☐ 32
29.	การขอความเห็นชอบจากครู อาจารย์ในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ						☐ 33
30.	การดูแลให้ครู อาจารย์ทำงานประสานกันอย่างใกล้ชิด						☐ 34

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับบรรยากาศองค์การในสหวิทยาลัยทักษิณ

ปริญญานิพนธ์
ของ
ไพบูลย์ ตรีน้อยวา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มกราคม 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	พฤติกรรมที่ปรากฏ	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		ไม่เกิดขึ้นเลย	น้อยครั้ง	ค่อนข้างบ่อยครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยครั้งมาก
		0	1	2	3	4
1	อธิการแสดงเจตคติของตนให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
2	อธิการทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3	อธิการปกครองแบบเด็ดขาด	.....	.....	.....	.....	.....
4	อธิการวิจารณ์งานที่ด้อยคุณภาพของอาจารย์..	.....	.....	.....	.....	.....
5	อธิการพูดโดยไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม..	.....	.....	.....	.....	.....
6	อธิการมอบงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานเป็นเรื่อง ๆ ไป	.....	.....	.....	.....	.....
7	อธิการทำงานโดยไม่มีแผน	.....	.....	.....	.....	.....
8	อธิการรักษามาตรฐานของงานอย่างเด่นชัด..	.....	.....	.....	.....	.....
9	อธิการเน้นย้ำให้งานเสร็จทันเวลา	.....	.....	.....	.....	.....
10	อธิการส่งเสริมให้ทุกคนใช้กระบวนการทำงานที่เหมือน ๆ กัน	.....	.....	.....	.....	.....
11	อธิการทำทุกวิถีทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานของตน	.....	.....	.....	.....	.....
12	อธิการขอร้องให้ผู้ร่วมงานทำตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ	.....	.....	.....	.....	.....
13	อธิการบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ถึงสิ่งที่อธิการต้องการจากผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	พฤติกรรมที่ปรากฏ	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		ไม่เกิดขึ้นเลย 0	น้อยครั้ง 1	ค่อนข้างบ่อยครั้ง 2	บ่อยครั้ง 3	บ่อยครั้งมาก 4
14	อธิการพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มความสามารถ	.....	.....	.....	.....	.....
15	อธิการทำทุกวิถีทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
16	อธิการช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว ..	.....	.....	.....	.....	.....
17	อธิการทำสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อก่อให้เกิดความสบายใจแก่ผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
18	อธิการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย	.....	.....	.....	.....	.....
19	อธิการพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
20	อธิการไม่ชอบสุงสิงกับใคร	.....	.....	.....	.....	.....
21	อธิการดูแลความเป็นอยู่ (สวัสดิการ) ส่วนตัวของผู้ร่วมงานทุกคน	.....	.....	.....	.....	.....
22	อธิการปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำของตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
23	อธิการทำงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
24	อธิการค่อนข้างเชื่องช้าในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
25	อธิการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเสมือนเป็นผู้เท่าเทียมกัน	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	พฤติกรรมที่ปรากฏ	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		ไม่เกิดขึ้นเลย 0	น้อยครั้ง 1	ค่อนข้างบ่อยครั้ง 2	บ่อยครั้ง 3	บ่อยครั้งมาก 4
26	อธิการพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	.....	.....	.....	.....	.....
27	อธิการใจดีมีความเป็นเพื่อนและเข้าพบได้ง่าย	.....	.....	.....	.....	.....
28	อธิการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเองในขณะสนทนา	.....	.....	.....	.....	.....
29	อธิการนำข้อเสนอของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
30	อธิการขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนการดำเนินการ	.....	.....	.....	.....	.....

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีตามทัศนะของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ปริญญานิพนธ์
ของ
ไพบูลย์ วงษ์ทองดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีที่ท่านต้องการ

โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ และพิจารณาว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีตามที่ท่านอาจารย์ต้องการมากที่สุด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับที่พึงประสงค์ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดี	ระดับทัศนะที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านความรู้					
1.	มีความรู้ในการบริหารงานวิชาการ					
2.	มีความรู้ในการบริหารงานบุคคล					
3.	มีความรู้ในงานวิจัย					
4.	มีความรู้ในด้านการเงิน พัสดุและธุรการ					
5.	มีความรู้ด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม					
6.	มีความรู้ในการบริหารงานกิจการนิสิตนักศึกษา					
7.	มีความรู้ในการมอบหมายงาน					
8.	มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่					
	ด้านความสามารถ					
9.	มีความสามารถสื่อความเข้าใจ					
10.	มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ					
11.	มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ					
12.	มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การ					
13.	มีความสามารถในการจัดประชุมปรึกษาหารือ					
14.	มีความสามารถในการประสานงาน					
15.	มีความสามารถในการเข้าถึงชุมชน					
16.	มีความสามารถในการปกครองคน					

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดี	ระดับทัศนะที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านความคิดสร้างสรรค์					
17.	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
18.	เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
19.	เป็นผู้สนใจงานวิชาการอย่างจริงจัง					
20.	มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ					
21.	สนับสนุนบุคลากรริเริ่มงานใหม่ๆ					
22.	กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงานให้ลุล่วงไป					
23.	เป็นผู้ที่ใช้แนวทางดีเพื่อก่อ					
24.	มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จมากกว่าแสวงหาอำนาจ					
	ด้านบริการสังคม					
25.	ให้ความร่วมมือและประสานประโยชน์กับองค์การภายนอก					
26.	เผยแพร่ความรู้ข่าวสารแก่สังคมอยู่เสมอ					
27.	เข้าร่วมกิจกรรมของสังคมภายนอกโดยเฉพาะชุมชนในท้องถิ่น					
28.	สนับสนุนภูมิปัญญาของชาวบ้านและนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์					
29.	สนับสนุนให้การศึกษาอบรมความรู้ระบอบประชาธิปไตยแก่ชุมชน					
30.	สนองความต้องการของท้องถิ่นตามภารกิจอย่างเต็มที่					
31.	มุ่งมั่นที่จะสนับสนุนงานวิชาการ งานวิจัยอันจะก่อประโยชน์ต่อชุมชน					
32.	ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น					

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดี	ระดับทัศนะที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านบุคลิกภาพ					
33.	เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
34.	มีภาพพจน์ดี					
35.	มีความชื่นชอบผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยน้ำใสใจจริง					
36.	กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ก้าวร้าวผู้อื่น					
37.	มีมาดผู้นำ มีความเป็นผู้ใหญ่					
38.	มีอารมณ์มั่นคง สามารถควบคุมตัวเองได้					
39.	มีเวลาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
40.	มีความอดทน ทนต่อความลำบาก ทนงานหนักได้ อดทนต่อปัญหารอบด้านโดยไม่เสียกำลังใจ					
	ด้านคุณธรรมจริยธรรม					
41.	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
42.	ให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัว					
43.	มีความซื่อสัตย์สุจริต					
44.	ตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างเต็มที่					
45.	ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง					
46.	มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค					
47.	เป็นผู้ที่มีศรัทธาในวิชาชีพ					
48.	เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ					

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
ไพรัตน์ จุ่นเกตุ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของคณะครู					
2.	ผู้บริหารดูแลให้คณะครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
3.	ผู้บริหารกระทำตนเป็นคนเปิดเผย สามารถเข้าใจได้ง่าย					
4.	ผู้บริหารนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้กับคณะครู					
5.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคณะครู					
6.	ผู้บริหารปกครองคณะครูด้วยระเบียบวินัยที่เคร่งครัดมีมาตรการที่เด็ดขาด					
7.	ผู้บริหารตำหนิคณะครูเกี่ยวกับผลงานที่บกพร่อง					
8.	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการของคณะครู					
9.	ผู้บริหารสามารถพูดอธิบายงานให้คณะครูเข้าใจได้แจ่มแจ้งโดยปราศจากข้อสงสัย					
10.	ผู้บริหารรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับชนิดของงาน					
11.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของคณะครูไว้อย่างชัดเจน					
12.	ผู้บริหารเร้าการปฏิบัติงานของคณะครูให้เสร็จทันกำหนดเวลา					
13.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูเท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมคณะครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน					
15.	ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงาน					
16.	ผู้บริหารย้ำเตือนให้คณะครูทราบถึงอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
17.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง					
18.	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของคณะครูไปพิจารณาปรับใช้					
19.	ผู้บริหารแจ้งให้คณะครูได้ทราบถึงความคาดหวังจากการปฏิบัติงานของคณะครู					
20.	ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้คณะครูปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ					
21.	ผู้บริหารปรึกษาหารือกับคณะครูก่อนดำเนินการเรื่องงานโครงการใหม่ ๆ					
22.	ผู้บริหารพยายามให้มีการประสานงานของคณะครู					

การศึกษาแบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

ปริญญานิพนธ์
ของ
ไพโรจน์ อิ้ววังโส

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2530

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าต้องการรายละเอียดของงาน					
2.	ข้าพเจ้าคิดว่า โดยทั่วไปผู้บริหารโรงเรียนวางลักษณะท่าทางให้อยู่ในเกณฑ์ความเป็นมิตร					
3.	ข้าพเจ้าสามารถพูดได้ว่า ความคิดริเริ่มเป็นลักษณะเด่นอย่างหนึ่งของข้าพเจ้า					
4.	ข้าพเจ้าคิดว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนถกเถียงกับครูอย่างใกล้ชิดจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเสียเกียรติ					
5.	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับคนอื่น					
6.	ข้าพเจ้าชอบฟังเพลง อ่านหนังสือ หรือศึกษาค้นคว้าลำพังมากกว่าไปร่วมสังสรรค์กับคนอื่น					
7.	เมื่ออยู่ใกล้ชิดกับผู้บริหารโรงเรียน ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างเต็มที่					
8.	ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
9.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อได้แก้ปัญหาโดยใช้ความคิดและความสามารถของตนเอง					
10.	ข้าพเจ้าชอบผู้บริหารโรงเรียนที่รอบรู้ทุกสิ่งทุกอย่างมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มักจะขอความช่วยเหลือจากข้าพเจ้า หรือคนอื่นอยู่เสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการที่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าสนิทสนมคุ้นเคยกับครูบางคนมากกว่าคนอื่น					
12.	ข้าพเจ้าต้องการทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มที่มากกว่าที่จะปล่อยให้ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบแต่ผู้เดียว					
13.	ข้าพเจ้าคิดว่า ถ้าให้ครูชายกับครูหญิงทำงานร่วมกันจะเกิดปัญหา					
14.	แม้ข้าพเจ้าจะทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางชู้สาวกับหญิงอื่น ข้าพเจ้าก็ยังยอมรับนับถืออยู่เหมือนเดิม					
15.	ข้าพเจ้าคิดว่า การทำงานคนเดียวจะทำได้รวดเร็ว					
16.	ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถทำให้ข้าพเจ้าภักดีได้ก็ไม่สมควรเป็นผู้บริหารโรงเรียน					
17.	ถ้ามีสมาชิกคนอื่นทำให้งานของกลุ่มล่าช้า ข้าพเจ้ารู้สึกเสียใจ					
18.	ข้าพเจ้าคิดว่า คำว่า "ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารโรงเรียน" เป็นศัพท์					

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12

วิทยานิพนธ์

ของ

ภารดี อนันต์นาวี

วิทยานิพนธ์นี้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2539

1. ก. ผู้บริหารจะไม่สนใจต่อการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของครู หากแน่ใจว่าไม่มีคนอื่นรู้ถึงการกระทำนั้น

   ข. เมื่อผู้บริหารตัดสินใจสั่งการโดยที่ครูส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จะบอกคณะครูว่าเป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

2. ก. ถ้าครูปฏิบัติหน้าที่บกพร่องอยู่เสมอ ๆ ผู้บริหารจะคอยโอกาสให้เขาย้ายไปมากกว่าจะแนะนำให้ออก

   ข. ถ้าครูคนใดเข้ากับพรรคพวกไม่ได้ ผู้บริหารจะให้ครูคนอื่น ๆ ไปสนิทสนมกับครูผู้นั้น

3. ก. เมื่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงออกคำสั่งใดที่ไม่เข้าท่า ผู้บริหารจะชี้แจงแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าคำสั่งนั้น ๆ มาจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง มิใช่จากผู้บริหาร

   ข. โดยปกติแล้ว ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียว แล้วจึงแจ้งให้คณะครู (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ทราบในภายหลัง

4. ก. ถ้าผู้บังคับบัญชาระดับสูงคัดค้านความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้บริหารจะเรียกประชุมคณะครูและแจ้งให้คณะครูทราบตามที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงว่ามา

   ข. ผู้บริหารจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สุดรับไปปฏิบัติเสมอ

5. ก. ผู้บริหารยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นบ่อย ๆ

   ข. ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ส่วนมากผู้บริหารก็มิได้นำความเห็นนั้นไปปฏิบัติ

6. ก. บางครั้งผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้สึก และทัศนคติของผู้บริหารเท่า ๆ กับงานเหมือนกัน

   ข. ผู้บริหารยอมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะยึดถือการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

7. ก. เมื่องานในหน่วยงานไม่ได้ผลดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารจะแจ้งคณะครูว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่พอใจผลงาน และขอให้คณะครูทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

ข. ผู้บริหารตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ ด้วยตนเอง แล้วพยายามชักจูงให้คณะครูเห็นคล้อยตาม

8. ก. เมื่อผู้บริหารตัดสินใจสั่งการซึ่งคนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จะบอกคณะครูว่าเป็นการตัดสินใจมาจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ข. ผู้บริหารจะยอมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ผู้บริหารจะสงวนสิทธิ์เป็นผู้ชี้ขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

9. ก. ผู้บริหารอาจมอบหมายงานที่ยากให้กับคณะครูที่ยังขาดด้วยประสบการณ์ทำ และจะถอนงานคืนมาถ้าคณะครูมีปัญหายุ่งยาก

ข. เมื่องานในหน่วยงานไม่ได้ผลดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารจะแจ้งแก่คณะครูว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่พอใจผลงาน และขอให้คณะครูทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

10. ก. ผู้บริหารรู้สึกจำเป็นที่จะต้องทำให้คณะครูชอบผู้บริหารเท่า ๆ กับทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มที่

ข. ผู้บริหารปล่อยให้คณะครูรับผิดชอบงานในหน้าที่ด้วยตนเอง แม้ว่าเขาอาจจะปฏิบัติงานผิดพลาดได้มากก็ตาม

11. ก. ผู้บริหารสนใจในชีวิตส่วนตัวของครูด้วย เพราะผู้บริหารรู้สึกว่าครูต้องการให้ทำเช่นนั้น

ข. ผู้บริหารรู้สึกว่าครูไม่จำเป็นจะต้องเข้าใจเหตุผลที่เขาต้องปฏิบัติงาน ตราบที่เขายังยอมทำงานนั้น

12. ก. ถ้าพิจารณาในระยะยาวผู้บริหารเชื่อว่าการเข้มงวดทางวินัยแก่ครูนั้น จะไม่ทำให้คุณภาพหรือปริมาณงานดีขึ้น

ข. เมื่อถึงคราวเผชิญหน้ากับปัญหายาก ๆ ผู้บริหารจะพยายามหาทางแก้ ซึ่งอย่างน้อยที่สุดต้องมีคนเห็นด้วย

13. ก. เมื่อผู้บริหารเห็นครูบางคนไม่มีความสุข จะดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้

ข. ผู้บริหารจะรับผิดชอบในงานส่วนของผู้บริหาร หากต้องการความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ผู้บริหารจะคิดว่าเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

14. ก. ผู้บริหารเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ให้แก่ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน

ข. ผู้บริหารสนใจที่จะให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่ แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

15. ก. ผู้บริหารปล่อยให้ครูรับผิดชอบงานในหน้าที่ด้วยตนเอง แม้ว่าเขาอาจจะปฏิบัติงานผิดพลาดได้มากก็ตาม

ข. ผู้บริหารชอบตัดสินใจเอง หากผู้บริหารขอคำแนะนำจากคนอื่น จะยอมรับข้อเสนอที่ดีเพื่อนำไปปรับปรุง

16. ก. ถ้าครูคนใดคนหนึ่งเข้ากับพรรคพวกไม่ได้ ผู้บริหารจะใช้ความพยายามที่จะให้คนอื่น ๆ ไปสนิทสนมกับครูผู้นั้น

ข. เมื่อครูไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บริหารจะช่วยเขาให้สามารถหาทางออกได้

17. ก. ผู้บริหารเชื่อว่าประโยชน์ของการใช้ระเบียบวินัยแก่ครูอย่างหนึ่งก็คือ ทำให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ ได้

ข. บางครั้งผู้บริหารคิดว่าความรู้สึก และทัศนคติของผู้บริหารก็มีความสำคัญเท่า ๆ กับงานเหมือนกัน

18. ก. ผู้บริหารไม่ชอบให้ครูคุยกันด้วยเรื่องไม่จำเป็นในระหว่างทำงาน

ข. ผู้บริหารเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ให้แก่ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน

19. ก. ผู้บริหารให้ความสนใจกับเรื่องการมาสายและการขาดงานของครูอยู่เสมอ

ข. ผู้บริหารเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน จะพยายามริดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร

20. ก. ในบางครั้งผู้บริหารไม่เห็นด้วยในหลักการที่จะให้ครูร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

ข. ผู้บริหารเชื่อว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และผู้บริหารก็ได้พยายามที่จะแก้ไขให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

21. ก. คำชมเชยหรือการยอมรับจากคนอื่น ๆ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เมื่อผู้บริหารมีความคิดใหม่ที่ดี ๆ

ข. ผู้บริหารจะแสดงความเห็นต่อที่ประชุม ในเมื่อรู้สึกว่าคนอื่น ๆ จะเห็นด้วยกับผู้บริหารเท่านั้น

22. ก. ผู้บริหารเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน จะพยายามลิดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร

ข. ผู้บริหารเชื่อว่าการพบปะหารือกับคณะครูบ่อย ๆ จะช่วยให้คณะครูพัฒนาตัวเองได้

23. ก. ผู้บริหารรู้สึกว่าครูไม่จำเป็นจะต้องเข้าใจเหตุผลที่เขาจะต้องปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตราบที่เขายังยอมทำงานนั้น

ข. ผู้บริหารรู้สึกว่าการใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาทำงานจะช่วยลดเรื่องการมาทำงานสายได้

24. ก. ตามปกติผู้บริหารจะตัดสินใจด้วยตัวเอง แล้วจึงแจ้งให้คณะครูทราบ

ข. ผู้บริหารรู้สึกว่าทั้งคณะครูกับฝ่ายผู้บริหารต่างก็ทำหน้าที่ของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้าย ๆ กัน

25. ก. ผู้บริหารเห็นชอบกับการจูงใจครูด้วยการให้เงินเพิ่มพิเศษ

ข. ผู้บริหารยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นบ่อย ๆ

26. ก. ผู้บริหารภาคภูมิใจในข้อที่ว่า ไม่ให้ใครทำงานที่ตัวผู้บริหารเองก็ไม่ทำเหมือนกัน

ข. เมื่อผู้บริหารเห็นครูบางคนไม่มีความสุข จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้

27. ก. ถ้ามีงานด่วน ผู้บริหารจะมอบหมายงานให้ใครทำไปเลย แม้ว่างานนั้นจะต้องใช้เครื่องมือควบคุมเพิ่มขึ้นอีกบ้างก็ตาม

ข. เมื่อผู้บริหารมีความคิดใหม่ที่ดี ๆ ผู้บริหารคิดว่าคำชมเชยหรือการยอมรับจากบุคคลอื่นเป็นสิ่งจำเป็น

28. ก. วัตถุประสงค์ในการทำงานของผู้บริหารคือปฏิบัติหน้าที่สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้ใดเกินกว่าที่จำเป็น

ข. ผู้บริหารอาจมอบหมายงานให้ครู โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากนัก แต่จะพยายามกระตุ้นครูทำงานให้ได้ผลงาน

29. ก. ผู้บริหารอาจมอบหมายงานให้ครู โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากนัก แต่จะพยายามกระตุ้นให้ได้ผลงาน

ข. ผู้บริหารทนฟังการบ่นอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์จากครูได้ดี แต่ดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

30. ก. ผู้บริหารรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และพยายามที่จะแก้ไขให้นิ่มนวลที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข. ผู้บริหารมั่นใจว่าครูทำงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมอยู่ด้วย

31. ก. เมื่อถึงคราวเผชิญกับปัญหายาก ๆ ผู้บริหารจะพยายามหาทางแก้ซึ่งอย่างน้อยที่สุดต้องมีคนเห็นด้วย

ข. ผู้บริหารมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติจริง ๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาภาคทฤษฎี

32. ก. ผู้บริหารจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สุดรับไปปฏิบัติเสมอ

ข. ผู้บริหารเชื่อว่าการพิจารณาความดีความชอบ ควรขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นสำคัญ

33. ก. ผู้บริหารรู้สึกว่าปัญหาของผู้ร่วมงาน สามารถคลี่คลายได้เอง โดยไม่จำเป็นต้องไปเกี่ยวข้องด้วย

ข. ถ้าผู้บริหารถูกผู้บังคับบัญชาคัดค้านด้วยความคิดเห็น ก็จะเรียกประชุมครูทุกคน และแจ้งให้ครูทราบตามที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงว่ามา

34. ก. ผู้บริหารจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูเมื่อหมดเวลาราชการแล้ว

ข. ผู้บริหารเชื่อว่าการเข้มงวดทางวินัยกับครูนั้น ถ้าพิจารณากันในระยะยาว จะไม่ทำให้คุณภาพหรือปริมาณงานดีขึ้น

35. ก. ผู้บริหารจะไม่เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้รับทราบมากเกินไปกว่าที่ขอมา

ข. ในบางครั้งผู้บริหารไม่เห็นด้วยในหลักการที่จะให้ครูร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

36. ก. บางครั้งผู้บริหารจะชลอการตัดสินใจในเรื่องที่อาจจะไม่เป็นสิ่งที่สบอารมณ์ของครูไว้ก่อน

ข. วัตถุประสงค์ในการทำงานของผู้บริหาร คือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้ใดเกินกว่าความจำเป็น

37. ก. ผู้บริหารทนฟังการบ่นอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์จากครูได้ดี แต่ดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ข. บางครั้งผู้บริหารจะชลอการตัดสินใจในเรื่องที่อาจจะไม่เป็นที่สบอารมณ์ของครูไว้ก่อน

38. ก. ผู้บริหารจะแสดงความเห็นต่อที่ประชุมในเมื่อรู้สึกว่าคนอื่น ๆ จะเห็นด้วยกับผู้บริหารเท่านั้น

ข. เมื่อมีความจำเป็น ครูสามารถทำงานของเขาไปได้โดยไม่ต้องมีผู้บริหาร

39. ก. ผู้บริหารจะรับผิดชอบในงานส่วนของผู้บริหาร หากต้องการความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ผู้บริหารจะคิดว่าเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ข. เมื่อผู้บริหารออกคำสั่ง จะกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้ทุกครั้ง

40. ก. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นมาปฏิบัติ

ข. เมื่อผู้บริหารสนทนากับครู จะพยายามทำให้ครูรู้สึกสบายใจและเป็นกันเอง

41. ก. ในการประชุม ผู้บริหารจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่เห็น แล้วปล่อยให้คนอื่น ๆ สรุปเอาเอง

ข. เมื่อผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งใดที่ไม่เข้าท่า ผู้บริหารคิดว่าเป็นการสมควรที่จะแถลงว่าคำสั่งนั้น ๆ มาจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงมิใช่จากท่าน

42. ก. เมื่อมีงานที่หลายคนไม่ต้องการ ผู้บริหารจะถามผู้อาสาสมัครก่อนมอบหมายงานให้ผู้หนึ่งผู้ใดทำ

ข. ผู้บริหารสนใจในชีวิตส่วนตัวของครูด้วย เพราะผู้บริหารจะรู้สึกว่าครูต้องการให้ทำเช่นนั้น

43. ก. ผู้บริหารสนใจในความสุขกายสบายใจของครูมากเท่า ๆ กับการทำให้ครูปฏิบัติงานของตน

ข. ผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องการมาสายและการขาดงานของครูอยู่เสมอ

44. ก. เมื่อมีความจำเป็น ครูสามารถทำงานของเขาไปได้โดยไม่ต้องมีผู้บริหาร

ข. ถ้ามีงานด่วน ผู้บริหารจะมอบหมายให้ใครทำไปเลย แม้ว่างานนั้นจะต้องใช้เครื่องมือควบคุมเพิ่มขึ้นอีกบ้างก็ตาม

45. ก. ผู้บริหารมั่นใจว่า ครูทำงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมอยู่ด้วย

ข. ผู้บริหารจะไม่เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้รับทราบมากเกินไปกว่าที่ขอมา

46. ก. ผู้บริหารเชื่อว่า การพบปะหารือกับครูบ่อย ๆ จะช่วยให้ครูพัฒนาตัวเองได้

ข. ผู้บริหารสนใจในความสุขกายสบายใจของครูมากเท่า ๆ กับการทำให้ปฏิบัติงานของตน

47. ก. ผู้บริหารมีความสนใจที่จะให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ข. ผู้บริหารสนใจดูแลครูที่ล้าหลังหรือทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด

48. ก. ผู้บริหารยอมให้ครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะยึดการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

ข. ผู้บริหารทำให้ครูทำงานเต็มความสามารถ และก็พยายามทำให้เขามั่นใจว่าเขาได้รับผลประโยชน์ที่ยุติธรรมจากผู้บริหารระดับสูง

49. ก. ผู้บริหารรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน

ข. ถ้าครูปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจอยู่เสมอ ๆ ผู้บริหารก็จะคอยโอกาสให้เขาย้ายไปมากกว่าจะแนะนำให้ออก

50. ก. ผู้บริหารรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่ตรงกันแต่ไม่แสดงความรู้สึกให้ปรากฏชัดแจ้ง

ข. ผู้บริหารมีความรู้สึกว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำให้ครูชอบผู้บริหารเท่า ๆ กับทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มที่

51. ก. ผู้บริหารสนใจดูแลครูที่ล้าหลังหรือทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด

ข. ผู้บริหารไม่ชอบให้ครูคุยกันด้วยเรื่องไม่จำเป็นในระหว่างทำงาน

52. ก. เมื่อผู้บริหารออกคำสั่ง จะกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้ทุกครั้ง

ข. ผู้บริหารภูมิใจในข้อที่ว่า จะไม่ขอให้ใครทำงานที่ตัวผู้บริหารเองก็ไม่ทำเหมือนกัน

53. ก. ผู้บริหารมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติจริง ๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาภาคทฤษฎี

ข. ผู้บริหารจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูเมื่อหมดเวลาราชการแล้ว

54. ก. ผู้บริหารรู้สึกว่า การใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาทำงาน จะช่วยลดเรื่องการมาทำงานสายได้

ข. ผู้บริหารยอมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะยึดถือการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

55. ก. ผู้บริหารชอบตัดสินใจเอง หากขอคำแนะนำจากคนอื่น ๆ ผู้บริหารยอมรับข้อเสนอที่ดีเพื่อไปปรับปรุง

ข. ผู้บริหารรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน แต่ท่านไม่แสดงความรู้สึกให้ปรากฏชัดแจ้ง

56. ก. ผู้บริหารตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ ด้วยตนเอง และพยายามชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นคล้อยตาม

ข. เมื่อมีโอกาส ผู้บริหารจะคัดเลือกบุคคลที่รักใคร่ชอบพอกันแล้วมาปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร

57. ก. ผู้บริหารจะไม่รีรอในการจ้างคนทุพลภาพเข้าทำงาน ถ้าบุคคลผู้นั้นสามารถที่จะเรียนรู้งานได้

ข. ผู้บริหารจะไม่สนใจต่อการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของผู้ร่วมงานหากแน่ใจว่าไม่มีคนอื่นรู้ถึงการกระทำนั้น

58. ก. เมื่อมีโอกาส ผู้บริหารจะคัดเลือกบุคคลที่รักใคร่ชอบพอกันแล้วมาปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร

ข. ผู้บริหารอาจมอบหมายงานที่ยากให้กับครูที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าเขาประสบปัญหายุ่งยาก ผู้บริหารจะถอนงานคืนมา

59. ก. ผู้บริหารทำให้ครูทำงานเต็มความสามารถ และก็พยายามทำให้เขามั่นใจว่าเขาจะได้รับผลประโยชน์ที่ยุติธรรมจากผู้บริหารระดับสูง

ข. ผู้บริหารเชื่อว่าประโยชน์การใช้ระเบียบวินัย แก่ครูอย่างหนึ่งก็คือทำให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ ได้

60. ก. เมื่อผู้บริหารสนทนากับครู จะพยายามทำให้ครูรู้สึกสบายใจและเป็นกันเอง

ข. ผู้บริหารเห็นชอบกับการจูงใจครูด้วยการให้เงินเพิ่มพิเศษ

61. ก. ผู้บริหารเชื่อว่าการพิจารณาความดีความชอบ ควรขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นสำคัญ

ข. ผู้บริหารรู้สึกว่าปัญหาของผู้ร่วมงานสามารถคลี่คลายได้เอง โดยไม่จำเป็นต้องไปเกี่ยวข้องด้วย

62. ก. ผู้บริหารรู้สึกว่าทั้งผู้ปฏิบัติงาน กับฝ่ายผู้บริหารต่างก็ทำหน้าที่ของตน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้าย ๆ กัน

ข. ในการประชุม ผู้บริหารจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่เห็น แล้วปล่อยให้คนอื่น ๆ สรุปเอาเอง

63. ก. เมื่อครูไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บริหารจะช่วยเขาให้สามารถหาทางออกได้

ข. ผู้บริหารรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน

64. ก. ผู้บริหารจะยอมให้ครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ก็จะสงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ข. ผู้บริหารจะไม่รีรอในการจ้างคนทุพลภาพเข้าทำงาน ถ้าบุคคลผู้นั้นสามารถที่จะเรียนรู้งานได้

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความต้องการของครูอาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา

ปริญญานิพนธ์

ของ

ภิญโญ ศัพทอนันต์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารแสดงเจตคติในการบริหารงานของตนให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารพยายามนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้กับเพื่อนร่วมงาน					
3	ผู้บริหารใช้วิธีการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเคร่งครัดและเฉียบขาด					
4	ผู้บริหารชอบวิจารณ์งานในโรงเรียนที่ด้อยคุณภาพ					
5	ผู้บริหารสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามโต้แย้ง					
6	ผู้บริหารรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					
7	ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่มีการวางแผน					
8	ผู้บริหารรักษามาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัด					
9	ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนใช้กระบวนการทำงานระบบเดียวกัน					
11	ผู้บริหารขอร้องให้ผู้ร่วมงานทำตามกฎระเบียบและข้อบังคับ					
12	ผู้บริหารแสดงบทบาทหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจอย่างชัดเจน					
13	ผู้บริหารบอกให้ผู้ร่วมงานทราบถึงสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังจากผู้ร่วมงาน					

ที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
14	ผู้บริหารหมั่นตรวจตราดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ					
15	ผู้บริหารหมั่นตรวจตราดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความร่วมมือและประสานกันอย่างใกล้ชิด					
16	ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน					
17	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน					
18	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าผู้บริหารเป็นคนเปิดเผยและเข้าใจง่าย					
19	ผู้บริหารมีเวลาที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ					
20	ผู้บริหารชอบอยู่ตามลำพัง					
21	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ส่วนตัวของผู้ร่วมงานทุกคน					
22	ผู้บริหารปฏิเสธที่จะชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานของเขา					
23	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่มีการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน					
24	ผู้บริหารไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดใหม่ ๆ					
25	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					

ที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
26	ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
27	ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและเข้าพบได้ง่าย					
28	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเป็นกันเองในขณะที่เขาสนทนาด้วย					
29	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
30	ผู้บริหารจะขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ					

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7

วิทยานิพนธ์
ของ
มนัส จันทร์ดุ้ง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2537
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 2
แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง ไปรดพิจารณาแบบสอบถามให้ละเอียดรอบคอบ แล้วเลือกข้อความที่เป็นลักษณะพฤติกรรมการบริหารงานที่ตรงกับตัวท่านหรือใกล้เคียงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยทำเครื่องหมาย X ลงในวงเล็บ [ ] หน้าตัวอักษร ก หรือ ข หรือ ค หรือ ง หรือ จ ข้อใดข้อหนึ่งจนครบทั้ง 15 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1
เกี่ยวกับผลงานหรือความสำเร็จ
(Concerning Productivity or Accomplishment)

1. การวางแผนงานเพื่อความสำเร็จในการดำเนินการ ในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ท่านจะดำเนินการวางแผนในลักษณะใด
   - [ ] ก. ข้าพเจ้าจะวางแผนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และรักษาระดับขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับสูง
   - [ ] ข. ข้าพเจ้าจะพัฒนาแผนงานการดำเนินงานหลังจากที่ได้สอบถามความต้องการและความคิดเห็นจนเป็นที่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว
   - [ ] ค. ข้าพเจ้าจะวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือนโยบายเป็นหลักอย่างมีประสิทธิภาพ
   - [ ] ง. ข้าพเจ้าและผู้ใต้บังคับบัญชาจะร่วมกันวางแผนหลังจากที่ได้อภิปรายถกเถียงปัญหากันจนได้ข้อยุตินำไปสู่การปฏิบัติงาน
   - [ ] จ. ข้าพเจ้าจะวางแผนดำเนินการโดยกลุ่มคณะบุคคล และหากมีปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ก็จะให้คณะบุคคลร่วมกันตัดสินใจ
2. ท่านจะมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์อย่างไร
   - [ ] ก. ข้าพเจ้าจะมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามทักษะและศักยภาพของแต่ละบุคคล
   - [ ] ข. ข้าพเจ้าและผู้ใต้บังคับบัญชาจะกำหนดการมอบอำนาจร่วมกันเพื่อให้ตรงกับลักษณะงานและเป็นไปตามความต้องการของผู้ร่วมงาน
   - [ ] ค. ข้าพเจ้าจะมอบอำนาจโดยยึดหลักความอาวุโสเป็นเกณฑ์ในการมอบอำนาจ

[ ] ง. ข้าพเจ้าจะมอบอำนาจโดยใช้ดุลยพินิจของข้าพเจ้าในการสรรหาบุคคลให้ตรงกับลักษณะงาน

[ ] จ. ข้าพเจ้าจะมอบอำนาจให้ครูอาจารย์ที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และมีความรู้สึกว่าตัวเองเหมาะสมทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

3. ในการประเมินประสิทธิผลหรือผลของงาน ท่านจะดำเนินการอย่างไร

[ ] ก. ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตัวเองโดยการกระตุ้นความสนใจ พัฒนาขวัญกำลังใจ และส่งเสริมความก้าวหน้าของแต่ละคน

[ ] ข. การประเมินผลงานเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ข้าพเจ้าและผู้ใต้บังคับบัญชาจะพบปะประชุมวิจารณ์ ประเมินผลและวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของงาน

[ ] ค. ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลของการรายงาน และเปรียบเทียบผลงานที่ปรากฏเพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องปรับปรุงต่อไป

[ ] ง. ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานโดยดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนและแจ้งแก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ

[ ] จ. ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพบกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล และประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งให้ทุกคนทราบ

4. เพื่อให้มีความเป็นไปได้มากที่สุดที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จ ท่านดำเนินการอย่างไร

[ ] ก. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมีความสำคัญเท่าเทียมกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้วความต้องการของหน่วยงานสำคัญกว่า

[ ] ข. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมีความสำคัญเท่าเทียมกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้ว ความต้องการของบุคคลสำคัญกว่า

[ ] ค. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมีความสำคัญเท่าเทียมกัน และความต้องการทั้งสองประการนี้ไม่สามารถที่จะละเลยได้

[ ] ง. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าความต้องการของหน่วยงานต้องมาก่อน และเป้าหมายส่วนบุคคลถ้าจำเป็นก็จะต้องรักษาไว้ให้เท่ากับระดับประสิทธิผลของหน่วยงาน

[ ] จ. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนแล้ว จึงไม่ควรที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ส่วนที่ 2
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
(Concerning Personnel Development)

5. ในการกำกับควบคุมภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้านบุคลากรในโรงเรียน ท่านจะดำเนินการอย่างไร

[ ] ก. ข้าพเจ้าจะประเมินคุณสมบัติของบุคลากรและกำหนดงานให้แต่ละคนอย่างเหมาะสมที่สุด

[ ] ข. ข้าพเจ้าพิจารณาการจัดวางตัวบุคคลให้ปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ

[ ] ค. ข้าพเจ้าจะสังเกตพฤติกรรมและฟังการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ร่วมงานเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการสรรหาตัวบุคคลให้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

[ ] ง. ข้าพเจ้าจะเชิญคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมาประชุมร่วมกันเพื่อประเมินคุณสมบัติของบุคลากร และจะตัดสินใจโดยดูเป้าหมายของงาน ตลอดจนความสนใจของผู้ที่จะทำงานและปฏิกิริยาของเพื่อนร่วมงาน

[ ] จ. ข้าพเจ้าจะพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากคำแนะนำของผู้ร่วมงานเป็นหลัก

6. ในการประเมินลักษณะการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ท่านจะดำเนินการอย่างไร

[ ] ก. ข้าพเจ้าพบผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะ ๆ พร้อมทั้งชี้ให้เห็นจุดเด่นจุดด้อย และเสนอแนะวิธีการปรับปรุงแก้ไข

[ ] ข. ข้าพเจ้าจะไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หากไม่มีความจำเป็น เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกคนต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่แล้ว

[ ] ค. ข้าพเจ้าพยายามที่จะเน้นจุดดีจุดเด่นและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

[ ] ง. ข้าพเจ้าประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาและทบทวนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทั้งของหน่วยงานและส่วนบุคคล

[ ] จ. ข้าพเจ้าพบปะผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลเป็นครั้งคราวเพื่อแจ้งให้ทราบถึงผลการประเมินและให้เกิดความก้าวหน้าในงาน โดยเปิดโอกาสให้พวกเขาได้ซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ

7. ในการจัดการฝึกอบรมในหน่วยงาน ท่านจะดำเนินการอย่างไร

[ ] ก. หลังจากที่ได้ตรวจสอบกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วว่าต้องการรับการฝึกอบรมในเรื่องใด ข้าพเจ้าจะนำความคิดเห็นของเขามาประมวลเข้าด้วยกันแล้วตกลงใจว่าจะจัดการอบรมเรื่องใด เมื่อใด แก่ใคร และวิทยากรคือใคร

[ ] ข. ผู้ใต้บังคับบัญชาและข้าพเจ้ารับผิดชอบการฝึกอบรมร่วมกัน โดยการกำหนดเรื่องและขอบข่ายของการฝึกอบรมที่จำเป็นต่อหน่วยงานและบุคลากร พร้อมทั้งเข้ารับการฝึกอบรมที่จำเป็น

[ ] ค. ข้าพเจ้าพยายามจัดหรือให้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการหรือคิดว่าสำคัญต่องานของเขา

[ ] จ. ข้าพเจ้าจัดการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ว่าจะอบรมในเรื่องใด วิธีใด

8. การพัฒนาบุคลากร ท่านควรจะคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง

[ ] ก. ข้าพเจ้าคิดว่านโยบายในการพัฒนาบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

[ ] ข. ข้าพเจ้าคิดว่ามีความจำเป็นที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงความต้องการของหน่วยงาน เพื่อที่เขาจะได้เข้าใจนโยบายการพัฒนาบุคลากรและวางแผนพัฒนาตนเองได้ตามนโยบายนั้น ๆ

[ ] ค. ข้าพเจ้าคิดว่าความต้องการผลงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน และความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งสองอย่างควรนำมาพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรได้ต่อไป

[ ] ง. ข้าพเจ้าคิดว่าการพัฒนาบุคลากรควรมีขึ้นตามโอกาสและตามความปรารถนาของแต่ละคน

[ ] จ. ข้าพเจ้าคิดว่านโยบายเรื่องการพัฒนาบุคลากรควรกำหนดขึ้นตามความต้องการของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าของเขาและความพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3
เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
(Concernning the Relationship Between Superiors and Subbordinates)

9. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านจะพิจารณาดำเนินการอย่างไร
   [ ] ก. หลังจากได้สอบสวนอย่างรอบคอบแล้ว ข้าพเจ้าจึงตัดสินใจลงโทษตามผลการสอบสวนนั้น ๆ
   [ ] ข. เนื่องจากความผิดพลาดเป็นเรื่องธรรมชาติมักจะเกิดขึ้นเสมอ ข้าพเจ้าจึงให้ความสนใจน้อย
   [ ] ค. ข้าพเจ้าใช้ระเบียบวินัยกับผู้กระทำความผิด และพยายามชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดเหล่านั้น
   [ ] ง. เมื่อเกิดการกระทำผิดในหน่วยงาน ข้าพเจ้าคิดเสมอว่าขวัญและกำลังใจของผู้เกี่ยวข้องต้องไม่ถูกบั่นทอน
   [ ] จ. เมื่อมีการกระทำผิดพลาดขึ้นแล้ว ข้าพเจ้าและผู้ใต้บังคับบัญชาจะพยายามวิเคราะห์หาสาเหตุและหาวิธีการป้องกันการกระทำผิดในลักษณะเดียวกัน
10. ถึงท่านจะเป็นผู้บริหารโรงเรียน แต่ท่านก็ยังมีผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปอีก ท่านชอบผู้บังคับบัญชาประเภทใด
   [ ] ก. ข้าพเจ้าชอบผู้บังคับบัญชาที่ผลักดันเพื่อให้ได้ผลงานมาก ๆ แต่ขณะเดียวกันต้องรักษาระดับขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย
   [ ] ข. ข้าพเจ้าชอบผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพื่อนและสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนตัวมากกว่าปฏิบัติต่อกันเป็นเสมือนเครื่องจักรในสำนักงาน
   [ ] ค. ข้าพเจ้าชอบผู้บังคับบัญชาที่ให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามลำพัง
   [ ] ง. ข้าพเจ้าชอบผู้บังคับบัญชาที่สู้งานเพื่อผลงาน และไม่สนใจมากนักว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะคิดอย่างไร
   [ ] จ. ข้าพเจ้าชอบผู้บังคับบัญชาที่สามารถจัดการให้ความต้องการของหน่วยงานและของบุคลากรสอดคล้องกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย
11. ท่านชอบผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทใด
   [ ] ก. ข้าพเจ้าชอบผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานเต็มความสามารถ แม้ว่าเขาจะไม่พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเลยก็ตาม

[ ] ข. ข้าพเจ้าชอบผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน แต่มิใช่ทำงานเพื่อเอาใจหรือต่อต้านข้าพเจ้า

[ ] ค. ข้าพเจ้าชอบผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานอย่างมีแบบฉบับในการทำงานของตนเอง

[ ] ง. ข้าพเจ้าชอบผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถรับคำสั่งไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ

[ ] จ. ข้าพเจ้าชอบผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชอบทำงานตามลำพัง ตามความต้องการของตนเอง

12. เมื่อข้าพเจ้ามีขัดขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าคิดว่าจะปฏิบัติตนดังนี้

[ ] ก. ข้าพเจ้าจะยืนยันความคิดเดิมและจะทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการให้ดำเนินไปให้ได้

[ ] ข. ข้าพเจ้าจะปล่อยให้เวลาผ่านไปโดยไม่จำเป็นที่จะต้องพูดอะไรเลย

[ ] ค. ข้าพเจ้าจะเปลี่ยนแนวความคิดเห็นของตนเองให้เห็นพ้องด้วยกับผู้อื่นเพื่อมิให้เกิดการทำลายความรู้สึกต่อกัน

[ ] ง. ข้าพเจ้าจะพยายามประนีประนอมอย่างมีเหตุผล

[ ] จ. ข้าพเจ้าจะพยายามสื่อความรู้สึกของตนเองกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

13. เมื่อข้าพเจ้ามีข้อขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าพเจ้าคิดว่าจะปฏิบัติตนดังนี้

[ ] ก. ข้าพเจ้าจะปล่อยให้เวลาผ่านไปสักระยะหนึ่ง แล้วหาทางประนีประนอมจนเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย

[ ] ข. ข้าพเจ้าจะพยายามไกล่เกลี่ยปัญหาและทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้ผ่อนคลายความเครียดให้ลดลง

[ ] ค. ข้าพเจ้าพยายามที่จะไม่สนใจและไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นปัญหาอยู่

[ ] ง. ข้าพเจ้าจะใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อหยุดยั้งความขัดแย้งนั้น

[ ] จ. เชิญผู้เกี่ยวข้องมาประชุมกันเพื่ออภิปรายประเด็นที่เป็นปัญหาอย่างตรงไปตรงมาและหาทางยุติข้อขัดแย้ง

14. ความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุด ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ท่านปฏิบัติในลักษณะใด

[ ] ก. ข้าพเจ้าคิดว่าความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดคือ การที่ข้าพเจ้าได้วางแผน กำหนดวิธีการและทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

[ ] ข. ข้าพเจ้าคิดว่าความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดคือ การที่ข้าพเจ้าให้ความสำคัญ ให้ขวัญกำลังใจและให้สวัสดิการแก่ผู้ร่วมงานมากกว่าความต้องการของหน่วยงาน

[ ] ค. ข้าพเจ้าคิดว่าความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดคือ การที่ข้าพเจ้าได้ติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงานแม้เพียงเล็กน้อยก็สามารถทำให้งานสำเร็จด้วยดี

[ ] ง. ข้าพเจ้าคิดว่าความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดคือ เมื่อทั้งสองฝ่ายได้ทำงานร่วมกันเพื่อสนองความต้องการของทั้งหน่วยงานและความต้องการส่วนบุคคล

[ ] จ. ข้าพเจ้าคิดว่าความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดคือ เมื่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะให้และรับเมื่อมีความจำเป็นที่จะทำให้งานสำเร็จ

ส่วนที่ 4
เกี่ยวกับการประชุมนิเทศงาน
(Concernning an Overall Orientation towark Management)

15. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารโรงเรียน ความรับผิดชอบของท่านคือ

[ ] ก. การวางแผน การสั่งงาน การประสานงาน การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

[ ] ข. การกำกับดูแลสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลให้เกิดความกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

[ ] ค. การวางตัวเป็นกลางดูแลและรับผิดชอบโดยนำนโยบายและกระบวนการ มาใช้เพื่อให้งานสำเร็จ

[ ] ง. การยึดหลักสายกลางเพื่อให้ผลงานเป็นที่น่าพอใจและรักษาขวัญกำลังใจให้อยู่ในระดับสูง

[ ] จ. การสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพโดยความร่วมมือและความเกี่ยวพันทางความคิดของบุคลากรในหน่วยงาน

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้เป็นอย่างสูง

แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 2

ปริญญานิพนธ์

ของ

มนูญ แสงเจริญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 <u>คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม</u>

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้เป็นข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

2. แบบสอบถามมีทั้งหมดจำนวน 21 ข้อ

3. จากสถานการณ์และพฤติกรรมในแบบสอบถามแต่ละข้อ ท่านเคยปฏิบัติมาแล้วอย่างไรหรือมีแนวความคิดที่จะปฏิบัติอย่างไร โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องระดับคะแนน

4. ความหมายของช่องระดับคะแนน ระดับการปฏิบัติ หรือระดับความรู้สึกมีค่าคะแนนดังต่อไปนี้

มากที่สุด หมายถึงระดับคะแนน 5
มาก หมายถึงระดับคะแนน 4
ปานกลาง หมายถึงระดับคะแนน 3
น้อย หมายถึงระดับคะแนน 2
น้อยที่สุด หมายถึงระดับคะแนน 1

ข้อความหรือพฤติกรรม	ระดับความรู้สึก					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ข้าพเจ้าต้องการทราบรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ						6
2. ข้าพเจ้าคิดว่าโดยทั่วไปผู้บริหารวางตัวและลักษณะท่าทางใหญ่โตเกินความจำเป็น						7
3. ข้าพเจ้าคิดว่าความคิดริเริ่มเป็นลักษณะเด่นอย่างหนึ่งของข้าพเจ้า						8

ข้อความหรือพฤติกรรม	ระดับความรู้สึก					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
4. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าหากผู้บริหารสนิทสนมกับลูกน้องอย่างใกล้ชิด จะทำให้ผู้บริหารเสียเกียรติ						9
5. ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น						10
6. ข้าพเจ้าชอบใช้เวลาว่างอยู่ตามลำพังมากกว่าการไปร่วมสังสรรค์กับคนอื่น						11
7. ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างเข้มแข็งเมื่ออยู่ในสายตาของผู้บริหาร						12
8. ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือผู้ร่วมงาน						13
9. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อได้แก้ปัญหาโดยใช้ความคิดและความสามารถของตนเอง						14
10. ข้าพเจ้าชอบผู้บริหารประเภทที่มีความรอบรู้ในทุกเรื่อง มากกว่าผู้บริหารประเภทที่ชอบขอความช่วยเหลือจากข้าพเจ้า						15
11. ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์สนิทชิดชอบกับครูบางคนมากกว่าคนอื่น ๆ						16
12. ข้าพเจ้าต้องการทำงานด้วยความรับผิดชอบเต็มที่มากกว่าที่จะปล่อยให้ผู้บริหารรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว						17

ข้อความหรือพฤติกรรม	ระดับความรู้สึก					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
13. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าถ้าให้ครูผู้ชายกับครูผู้หญิงทำงานร่วมกันจะก่อให้เกิดปัญหา						18
14. ข้าพเจ้ายังคงยอมรับนับถือผู้บริหารเช่นเดิมแม้ทราบว่าท่านมีปัญหาเสื่อมเสียในเรื่องส่วนตัวก็ตาม						19
15. ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าทำงานคนเดียวงานจะสำเร็จเร็วกว่า						20
16. ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าผู้บริหารไม่สามารถทำให้ข้าพเจ้าภักดีได้ก็ไม่สมควรเป็นผู้บริหารโรงเรียนอีกต่อไป						21
17. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจ ถ้าผู้ร่วมงานทำให้งานของกลุ่มล่าช้า						22
18. ข้าพเจ้าคิดว่า คำว่า "ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ" เป็นศัพท์						23
19. ข้าพเจ้าคิดว่าถ้วได้ทำงานตามกฎเกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดเป็นสิ่งที่ดี						24
20. ข้าพเจ้าจะทำงานตามขั้นตอนที่สมาชิกภายในกลุ่มได้ตกลงกัน						25
21. ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญาแล้ว ควรมอบหมายให้ทำคนเดียว						26

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

พฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
รังษี ผลากอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พฤติกรรมผู้นำผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
พฤติกรรมในการครองตน					
1. การให้ความเมตตาสงสาร ไม่มีเบียดใคร					
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต					
3. มีสติรอบคอบ ไม่ประมาท					
4. การพัฒนาจิตใจ ส่งเสริมและสนใจเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ					
5. มีวาจาสุภาพ ไพเราะ เหมาะสม					
6. สามารถควบคุมอารมณ์ขุ่นใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
7. อดทนต่อคำพูดที่ขัดแย้งไม่เป็นมิตร หรือเสียดสีได้					
8. เป็นคนพูดจริงทำจริง					
9. ไม่ประพฤติตนเป็นคนยกตน ข่มท่าน					
10. เป็นคนรู้จักเอาใจเขามาใส่ ใจเรา					
11. มีความประพฤติดียึดถือเป็นแบบอย่างได้					
12. ปฏิบัติตนเป็นผู้นำได้เหมาะสม					
13. ละอายต่อการประพฤติชั่ว และละอายต่อบาป					
14. ทำผิดแล้วรู้ตัวโดยไม่มีใครบอก					
15. ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม					
16. เป็นคนตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้ดี					

พฤติกรรมผู้นำผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
17. สามารถร่วมงานกับชุมชน หรือหน่วยงานอื่นได้					
18. สามารถคบกับบุคคลได้ทุกฐานะอาชีพ					
19. ไม่ทำตัวเป็นนักเลงผู้หญิง					
20. มีความประพฤติดีงามตามหลักศีลธรรม					
พฤติกรรมในการครองคน					
21.ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน					
22.รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					
23.เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละต่อครูและผู้ร่วมงาน					
24.ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ขจัดปัญหาความเดือดร้อน					
25.การยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้ร่วมงานทำงานบรรลุผลสำเร็จ					
26.ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือ กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง					
27.ให้คำแนะนำครูเพื่อประโยชน์ต่อครูทั้งส่วนตัวและด้านปฏิบัติงาน					
28. มีวาจาสุภาพ ทักทายผู้พบเห็นทันที					
29.ไม่เอื้อเฟื้อต่อครูผู้ร่วมงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว					
30.รับผิดชอบร่วมกับครูในการปฏิบัติงานเสมอต้นเสมอปลาย					

พฤติกรรมผู้นำผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
31.ให้การบำรุงขวัญครู ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว					
33.ปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ใจได้					
34.มีศิลปะในการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ร่วมงาน					
35.พร้อมจะรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของคนอื่นเสมอ					
36.ไม่ใช้อำนาจบังคับบัญชาให้ได้มาซึ่งลาภทรัพย์สิน ตลอดจนแรงงาน					
37. ครูมีความพอใจในการประชุม หรือทำงานร่วมกัน					
38.ใช้หลักการปกครองคนแบบใช้พระเดช					
39.ใช้หลักการปกครองคนแบบใช้พระคุณ					
40.ให้ความเคารพนับถือผู้อาวุโสกว่าเสมอ					
41.ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหาร					
42.ให้เกียรติแก่ครูสตรีและนักเรียนสตรี					
43.เคารพโบราณวัตถุ สิ่งปลูกสร้างของบรรพบุรุษ					
44.ให้เกียรติผู้มีอุปการะคุณ					
45.ปกป้องคุ้มครองครูดี คนดี ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง					
46.ส่งเสริมให้โอกาสครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					

พฤติกรรมผู้นำผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
47.มีการติดต่อประสานงานโดยใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์					
พฤติกรรมในการครองงาน					
48.มีความรอบรู้เฉลียวฉลาด สามารถปฏิบัติงานได้ผล มีประสิทธิภาพ					
49.พฤติกรรมและทักษะการบริหารได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน					
50.บริหารโดยมีการวางแผนอย่างรอบคอบ					
51.สามารถอธิบายผลของหลักสูตรงานโครงการได้					
52.ปฏิบัติงานเต็มเวลาและเต็มความสามารถ					
53.มอบหมายงานและติดตามงานด้วยตนเอง					
54.มีความพอใจในงาน เต็มใจที่จะทำงานด้วยความภูมิใจ					
55.ปรับปรุงวิธีทำงาน มีการจัดการที่ทันสมัยเสมอ					
56.มีความเพียรพยายามในการ ทำงานตามหน้าที่ภารกิจ					
57.ไม่ละวางงานแม้จะหนักหนาสาหัสเพียงใด					
58.สนับสนุนให้บุคลากรคิดและปฏิบัติงานโดยการให้แก้ปัญหาร่วมกัน					
59.ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

พฤติกรรมผู้นำผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
60.มีการวางแผน จัดระบบสารสนเทศและระบบการบริหารงานถูกต้อง					
61.บริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ					
62.มุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก					
63.อุทิศเวลาให้แก่งาน					
64.จัดให้มีการประชุมเมื่อมีปัญหา หรือมีงานสำคัญ					
65.เอาใจใส่ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
66.มีทักษะและปฏิภาณไหวพริบในการทำงานทุกเรื่อง					
67.มีความสามารถนิเทศงานต่าง ๆ ด้วยตนเองได้					
68.เป็นผู้เคร่งครัดต่อระเบียบกฎเกณฑ์					
69.ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเสมอ					

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี

ปริญญานิพนธ์
ของ
รัตนไตร พรรคพวก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้มี 42 ข้อ แต่ละข้อเป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ให้ท่านพิจารณาว่า ผู้บริหารโรงเรียนของท่านแสดงพฤติกรรมในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับระดับในการแสดงพฤติกรรม ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้น เสมอ ๆ หรือ เป็นประจำ ตอบช่องหมายเลข 4

ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้น บ่อยครั้ง ตอบช่องหมายเลข 3

ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้น นาน ๆ ครั้ง ตอบช่องหมายเลข 2

ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนั้น น้อยมาก ตอบช่องหมายเลข 1

ผู้บริหารไม่เคยแสดงพฤติกรรมนั้นเลย ตอบช่องหมายเลข 0

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับ
		เสมอ ๆ 4	บ่อยครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	น้อยมาก 1	ไม่เคยเลย 0	ผู้วิจัย
	ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร						
1	ให้ความช่วยเหลือครูด้วยความเต็มใจ...	....	....	....	....	....	27( )
2	ให้เกียรติและยกย่องครูด้วยความจริงใจ.	....	....	....	....	....	28( )
3	กระตุ้นให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการ...	....	....	....	....	....	29( )
4	สนใจในความเป็นอยู่ของครูอย่างจริงใจ.	....	....	....	....	....	30( )
5	ปรับปรุงแก้ไขอย่างจริงจังเมื่อการปฏิบัติงานของครูมีปัญหา.....	....	....	....	....	....	31( )

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับ
		เสมอ ๆ 4	บ่อยครั้ง 3	บางครั้ง 2	น้อยมาก 1	ไม่เคยเลย 0	ผู้วิจัย
6	กระตุ้นให้ครูที่เฉื่อยชาให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน.....	....	....	....	....	....	32( )
7	จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด.....	....	....	....	....	....	33( )
	ด้านการยอมรับความคิดเห็นของครู						
8	เปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นทั้งในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ อย่างเต็มที่..	....	....	....	....	....	34( )
9	สนทนากับครูเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อแนะนำต่าง ๆ ตามควรแก่โอกาส.....	....	....	....	....	....	35( )
10	ยอมรับความคิดเห็นแปลก ๆใหม่ ๆของครู	....	....	....	....	....	36( )
11	รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเท่าเทียมกัน.....	....	....	....	....	....	37( )
12	เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อเสนอประเด็นปัญหาในการทำงาน.....	....	....	....	....	....	38( )
13	ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียนโดยใช้ข้อมูลจากฝ่ายต่าง ๆของโรงเรียน	....	....	....	....	....	39( )
14	มีเวลาที่จะรับฟังปัญหาและอุปสรรคของครูทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องหน้าที่การงาน	....	....	....	....	....	40( )

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		เสมอ ๆ 4	บ่อยครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	น้อยมาก 1	ไม่เคยเลย 0	
	ด้านการเน้นเป้าหมายของงาน						
15	นำปัญหาของโรงเรียนมากำหนดเป็น						
	เป้าหมายในการทำงาน.....	....	....	....	....	....	41( )
16	กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานใน						
	การปฏิบัติงานของครูไว้ชัดเจน.....	....	....	....	....	....	42( )
17	กำกับติดตามให้ครูปฏิบัติงานตามนโยบาย						
	ของโรงเรียน.....	....	....	....	....	....	43( )
18	เน้นให้ครูทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด..	....	....	....	....	....	44( )
19	นิเทศติดตามให้ครูปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุ						
	ประสงค์ของงาน.....	....	....	....	....	....	45( )
20	กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานให้ได้						
	ตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน.....	....	....	....	....	....	46( )
21	กำกับติดตามให้ครูสอนให้เป็นไปตาม						
	แผนการสอน.....	....	....	....	....	....	47( )

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		เสมอ ๆ 4	บ่อยครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	น้อยมาก 1	ไม่เคยเลย 0	
	ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน						
22	บริการข้อมูลและเอกสารที่เป็นประโยชน์						
	ในการปฏิบัติงานของครู	....	....	....	....	....	48( )
23	จัดแหล่งค้นคว้าหาความรู้อย่างเพียงพอต่อ						
	การปฏิบัติงานของครู.....	....	....	....	....	....	49( )
24	จัดระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์การสอนเพื่อ						
	ให้ครูได้ใช้ตามความต้องการ.....	....	....	....	....	....	50( )
25	จัดหาคู่มือครูและสื่อการเรียนการสอนที่						
	ทันสมัยแก่ครู.....	....	....	....	....	....	51( )
26	ติดตามให้หน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน						
	อำนวยความสะดวกให้ครูปฏิบัติงานด้วย						
	ความคล่องตัว.....	....	....	....	....	....	52( )
27	จัดลำดับความสำคัญของงานในโรงเรียน						
	อย่างชัดเจน.....	....	....	....	....	....	53( )
28	กำกับติดตามให้ครูได้รับการบริการต่าง ๆ						
	จากทางโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง.....	....	....	....	....	....	54( )

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		เสมอ ๆ 4	บ่อยครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	น้อยมาก 1	ไม่เคยเลย 0	
	ด้านการแสดงความสามารถ						
29	กล้าตัดสินในในการดำเนินงานได้อย่างมี						
	ประสิทธิภาพ.....	....	....	....	....	....	55( )
30	มีความคิดใหม่ ๆ ในการริเริ่มพัฒนางาน						
	อยู่เสมอ.....	....	....	....	....	....	56( )
31	รู้จักเลือกใช้คนได้อย่างเหมาะสมกับงาน.	....	....	....	....	....	57( )
32	มีความอดทนและพยายามทำงานจนบรรลุ						
	ผลสำเร็จ.....	....	....	....	....	....	58( )
33	มีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนมา						
	สนับสนุนในการบริหารโรงเรียน.....	....	....	....	....	....	59( )
34	ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการ						
	เรียนการสอน.....	....	....	....	....	....	60( )
35	ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอก						
	โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	....	....	....	....	....	61( )

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับในการแสดงพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		เสมอ ๆ 4	บ่อยครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	น้อยมาก 1	ไม่เคยเลย 0	
36	ด้านการนำโดยอาศัยความร่วมมือ ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินปัญหาสำคัญของโรงเรียน.....	....	....	....	....	....	62( )
37	ใช้ข้อมูลจากหลายฝ่ายมาพิจารณาก่อนตัดสินใจปัญหาสำคัญ ๆ เสมอ.....	....	....	....	....	....	63( )
38	เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงานตามมติส่วนใหญ่ของครู.....	....	....	....	....	....	64( )
39	เปิดโอกาสให้กลุ่มย่อยมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง.....	....	....	....	....	....	65( )
40	ประเมินความดีความชอบประจำปีของครูโดยใช้รูปของคณะกรรมการ.....	....	....	....	....	....	66( )
41	การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะสอบถามความคิดเห็นของครูเสมอ....	....	....	....	....	....	67( )
42	สอบถามความคิดเห็นของคณะครูเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานเสมอ.....	....	....	....	....	....	68( )

ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน กับระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ปริญญานิพนธ์
ของ
วรินทร กาญจนระวีกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
เมษายน 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครูตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

<u>คำชี้แจงในการตอบคำสอบถาม</u>

1. ให้ครู - อาจารย์ในโรงเรียนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามนี้
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ให้ทุกท่านตอบทุกตอนดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามระดับวุฒิภาวะของครู

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

อนึ่ง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะไม่เป็นภัยต่อ ครู-อาจารย์ ผู้บริหารหรือโรงเรียนแต่อย่างไร แต่จะเป็นผลต่อการวิจัยโดยรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษา จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงให้มากที่สุด

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

<u>คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม</u>

สมมติว่าท่านอยู่ในสถานการณ์ 12 สถานการณ์ ซึ่งแต่ละสถานการณ์มีทางเลือกปฏิบัติอยู่ 4 ทางเลือกที่ผู้บริหารของท่านตัดสินใจกระทำ ขอให้ท่านอ่านอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าในแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารของท่านเคยใช้วิธีปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนอย่างไร หรือคิดว่า ผู้บริหารของท่านจะดำเนินการอย่างไรเมื่อเกิดสถานการณ์เหล่านี้ โดยกากบาท (X) ทับตัวอักษร ก.ข.ค. หรือ ง. เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

1. เมื่อคณะครูในโรงเรียนไม่ค่อยจะตอบสนองในการสนทนาอย่างเป็นกันเองกับผู้บริหาร จนทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลงอย่างเห็นได้ชัด ผู้บริหารโรงเรียนของท่านจะดำเนินการอย่างไร

ก. เน้นในด้านการใช้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่จำเป็น เพื่อให้งานได้รับผลสำเร็จ

ข. ให้ครูได้อภิปรายได้แย้งปัญหาได้ โดยผู้บริหารจะไม่นำความคิดเห็นของงานเข้าไปเกี่ยวข้อง

ค. พูดคุยกับครูแล้วช่วยกันกำหนดเป้าหมายของงาน

ง. มีเจตนาอย่างแน่วแน่ที่จะไม่เข้าไปแทรกแซงคณะครูอย่างเด็ดขาด

2. เมื่อผู้บริหารเห็นว่า คณะครูมีความรับผิดชอบ และมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นตามที่คาดหวังไว้ ในกรณีเช่นนี้ผู้บริหารของท่านจะดำเนินการอย่างไร

ก. ยังคงดูแลการปฏิบัติงานของคณะครูอยู่ต่อไป แต่มีความจำเป็นกันเองมากขึ้น

ข. ปล่อยให้คณะครูทำงานกันตามอิสระ โดยไม่ต้องเข้าไปดูแล

ค. ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

ง. ยังคงควบคุมอยู่โดยตลอด

3. ปกติผู้บริหารจะให้คณะครูปฏิบัติงานไปตามลำพัง ซึ่งผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ในหมู่คณะครูก็เป็นไปด้วยดี แต่เมื่อเกิดปัญหาที่คณะครูยังไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ ผู้บริหารของท่านจะดำเนินการอย่างไร

ก. ร่วมทำงานและร่วมแก้ปัญหากับคณะครู

ข. ปล่อยให้คณะครูแก้ปัญหากันเอง

ค. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาและสั่งการอย่างรวดเร็ว

ง. ให้กำลังใจและสนับสนุนให้คณะครูใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จ

4. ถึงแม้ว่าคณะครูจะมีผลการปฏิบัติงานดีอยู่แล้ว แต่ผู้บริหารเห็นว่า ควรมีการเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ท่านคิดว่าผู้บริหารของท่านจะดำเนินการอย่างไร

ก. ให้คณะครูเข้าร่วมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงนั้น

ข. ประกาศและดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยการควบคุมอย่างเข้มงวด

ค. ให้คณะครูช่วยกันวางแนวทางในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ง. ขอคำแนะนำจากคณะครู แต่ผู้บริหารยังคงควบคุมการเปลี่ยนแปลงนั้นอยู่อย่างใกล้ชิด

5. ผู้บริหารเคยได้ชี้แจงให้คณะครูฟังเกี่ยวกับเรื่องบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานเสมอมา แต่ในระยะเวลา 2 - 3 เดือนที่ผ่านมานี้ คณะครูไม่ค่อยเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลงเรื่อย ๆ ท่านคิดว่าผู้บริหารจะดำเนินการแก้ไขอย่างไร

ก. มอบให้คณะครูวางแนวทางในการปฏิบัติงานกันเอง

ข. ยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะครู แต่ขณะเดียวกันงานต้องบรรลุวัตถุประสงค์

ค. แนะนำชี้แจงให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วคอยดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ

ง. ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้า แต่จะไม่เข้าไปควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน

6. เนื่องจากผู้บริหารคนก่อนมีการควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด ผู้บริหารคนปัจจุบันก็ยังต้องการรักษาสภาพเดิมในการบังคับบัญชานั้นไว้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคณะครูด้วย ในกรณีเช่นนี้ ผู้บริหารของท่านจะดำเนินการอย่างไร

ก. ให้ความสำคัญแก่คณะครู โดยให้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

ข. เน้นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา

ค. มีเจตนาอย่างแน่วแน่ที่จะไม่เข้าไปแทรกแซงคณะครู

ง. ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ขณะเดียวกันงานต้องบรรลุวัตถุประสงค์

7. ผู้บริหารของท่านกำลังจะคิดพิจารณาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่สำคัญของหน่วยงาน ซึ่งคณะครูสามารถให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสำคัญนี้ได้ ท่านคิดว่าผู้บริหารของท่านจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

ก. ชี้แจงถึงสิ่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงให้คณะครูทราบ และคอยควบคุมอย่างเข้มงวด

ข. ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ค. เปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของคณะครู แต่ผู้บริหารจะคอยควบคุมการเปลี่ยนแปลงนี้

ง. มอบให้คณะครูร่วมกันดำเนินการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของงาน

8. ผู้บริหารมีความรู้สึกไม่ค่อยจะแน่ใจในผลการปฏิบัติงานของคณะครู เพราะเห็นว่าคณะครูขาดการแนะนำจากผู้บริหารไปมาก แต่ผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ของคณะครู ก็ยังคงเป็นไปด้วยดี ในกรณีเช่นนี้ ท่านคิดว่าผู้บริหารของท่านจะดำเนินการอย่างไร

ก. ให้คณะครูดำเนินการปฏิบัติงานต่อไปแล้วดูว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่

ข. จะทำการอภิปรายถึงความรู้สึกไม่แน่ใจ แล้วทำการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ไม่แน่ใจนั้นก่อนโดยไม่รอดูผลการปฏิบัติงาน

ค. จะดำเนินการควบคุมให้คณะครูปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

ง. สนับสนุนให้ครูร่วมกันอภิปรายถึงผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น โดยผู้บริหารจะไม่ชี้นำอะไรมากนัก

9. ท่านคิดว่าผู้บริหารของท่านจะดำเนินการอย่างไร หลังจากที่ได้แจ้งให้คณะครูทราบว่าผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ซึ่งล่าช้าและเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา

ก. ปล่อยให้คณะครูคิดหาวิธีแก้ไขกันเอง

ข. ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและตรวจสอบว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

ค. กำหนดเป้าหมายความต้องการของการปฏิบัติงานใหม่ แล้วคอยดูแลติดตามอย่างสม่ำเสมอ

ง. ให้คณะครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายกันเอง โดยผู้บริหารไม่เข้าไปผลักดันอะไรมากนัก

10. ถึงแม้ว่าครูแต่ละคนจะมีความรับผิดชอบ แต่ผลงานที่ได้ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดไว้ กรณีเช่นนี้ ผู้บริหารของท่านจะดำเนินการอย่างไร

ก. ยินยอมให้คณะครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานใหม่

ข. จะกำหนดมาตรฐานของงานใหม่ แล้วคอยควบคุมอย่างเข้มงวด

ค. หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่จะก่อให้เกิดความกดดันแก่คณะครูและปล่อยให้เป็นไปตามสถานการณ์เอง

ง. ดูแลให้คณะครูปฏิบัติงานใหม่ตามเกณฑ์เดิม จนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

11. ท่านเห็นว่าผู้บริหารของท่านดำเนินการอย่างไร เมื่อได้รับแต่งตั้งมาอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้แล้ว พบว่า คณะครูให้ความช่วยเหลือแนะนำและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ตลอดจนการปฏิบัติงานก็เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ก. หาโอกาสที่เหมาะสมแนะนำให้ครูทำงานตามระเบียบข้อตกลงที่ดีอยู่แล้วต่อไป

ข. ให้การสนับสนุนแก่คณะครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

ค. ประชุมครูถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาก แล้วพิจารณาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่

ง. ปล่อยให้คณะครูปฏิบัติงานตามเดิมต่อไป

12. คณะครูในโรงเรียนทุกคนล้วนมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานและปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายตลอดมา แต่เมื่อไม่นานมานี้ มีข้อมูลบางอย่างที่บ่งชี้ว่าจะเกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานของคณะครูขึ้น ท่านคิดว่าผู้บริหารของท่านจะแก้ปัญหานี้อย่างไร

ก. ผู้บริหารจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ด้วยตนเอง

ข. มอบให้คณะครูช่วยกันคิดวิธีการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของตน

ค. สั่งให้คณะครูปฏิบัติตามแนวทางตามที่ตนเห็นว่าถูกต้องอย่างรวดเร็ว

ง. ให้คณะครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาร่วมกับผู้บริหาร

แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ปริญญานิพนธ์
ของ
วัชรินทร์ นุชนาคา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
เมษายน 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 64 ข้อ โปรดกรุณาตอบทุกข้อ

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำจะละเว้นการตัดสินใจมิได้ แม้ทางเลือกในการตัดสินใจจะเป็นเรื่องที่ท่านชอบ หรือ มิชอบก็ตาม

3. แบบสอบถามแต่ละข้อมีข้อย่อยให้เลือก 2 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อใดตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด โปรดตอบเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาจากการกระทำของท่านที่ได้เกิดขึ้นแล้วในอดีต กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน หรือที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

4. ในกรณีที่ประสบการณ์ของท่านไม่ตรงกับแบบสอบถาม ขอได้โปรดตอบโดยพิจารณาว่าข้อใดท่านคิดว่าจะเลือกปฏิบัติมากกว่า

5. ข้อย่อยในแต่ละข้ออาจจะซ้ำกัน ในการตอบขอให้ท่าน อย่าคำนึงถึงข้อที่ผ่าน ๆ มา ให้พิจารณาเฉพาะข้อที่กำลังจะตอบอยู่เท่านั้น

6. ถ้าท่านเลือกข้อใด โปรดทำเครื่องหมาย ◯ รอบข้อนั้น

1. ก. ท่านจะทำเฉยเสียกับเรื่องการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครอื่นที่จะล่วงรู้เรื่องนี้

   ข. เมื่อท่านจะแจ้งเรื่องการตัดสินใจที่ไม่เป็นที่สบอารมณ์ลูกน้อง ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องของท่านว่า นายของท่านเป็นผู้ตัดสินใจเช่นนั้น

2. ก. ถ้าผลงานของลูกน้องผู้ใดไม่เป็นที่น่าพอใจมาเรื่อย ๆ ท่านจะรอหาโอกาสที่จะโยกย้ายเขาไปที่อื่นมากกว่าที่จะเสนอปลดเขาออก

   ข. ถ้าลูกน้องของท่านคนใดแตกพวดอยู่ตามลำพัง ท่านจะไปชวนให้คนอื่นเอาเขาเป็นพวกด้วย

3. ก. เมื่อนายของท่านออกคำสั่งที่ไม่เป็นที่สบอารมณ์ลูกน้อง ท่านคิดว่าย่อมเป็นการยุติธรรมที่คำสั่งนั้นควรจะต้องให้ชื่อนาย มิใช่ชื่อของท่าน

   ข. โดยปกติ ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วจึงแจ้งให้ลูกน้องทราบ

4. ก. ถ้าท่านถูกตำหนิติเตียน ท่านจะเรียกประชุมลูกน้องของท่านและจะตำหนิลูกน้องต่อ

ข. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้กับลูกน้องคนที่มีประสบการณ์มากที่สุดเสมอ

5. ก. ท่านจะยอมให้มีการอภิปรายออกนอกประเด็นบ่อย ๆ ที่เดียว

ข. ท่านจะส่งเสริมให้ลูกน้องเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาลงมือทำ

6. ก. หลายครั้งที่ท่านคิดว่า ความรู้สึก และทัศนคติของท่านเองก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานเหมือนกัน

ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจะถือตามเสียงข้างมากเสมอ

7. ก. เมื่อปรากฏว่าคุณภาพและปริมาณงานในหน่วยของท่านไม่เป็นที่น่าพอใจ ท่าจะชี้แจงแก่ลูกน้องว่านายของท่านไม่พอใจและทุกคนจะต้องปรับปรุงงานของตน

ข. ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระแล้วพยายามจะ "ขาย" ความคิดดังกล่าวต่อลูกน้องของท่าน

8. ก. เมื่อท่านจะแจงเรื่องการตัดสินใจที่ไม่เป็นที่สบอารมณ์ลูกน้อง ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องของท่านว่า นายของท่านเป็นผู้ตัดสินใจเช่นนั้น

ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านสงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดตัดสินใจในขั้นสุดท้ายเอง

9. ก. ท่านอาจมอบหมายงานยาก ๆ ให้ลูกน้องที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าลูกน้องทำไปไม่รอดท่านก็จะไม่ให้เขาทำเรื่องนั้นต่อ

ข. เมื่อปรากฏว่าคุณภาพและปริมาณงานในหน่วยของท่านไม่เป็นที่น่าพอใจ ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องว่านายของท่านไม่พอใจและทุกคนจะต้องปรับปรุงงานของตน

10. ก. ท่านรู้สึกว่า การที่จะให้ลูกน้องชอบก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการที่จะให้พวกนั้นทำงานให้มาก ๆ

ข. ท่านจะให้ลูกน้องทำงานของเขาไปเอง แม้ว่าพวกเขาอาจจะพลาดได้มากก็ตาม

11. ก. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ลูกน้องจะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพหรือปริมาณงานแต่ประการใดเลย หากพิจารณาในระยะยาว

ข. ท่านเชื่อว่า ประโยชน์อย่างหนึ่งของการลงโทษทางวินัยก็คือการที่จะให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ

12. ก. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของลูกน้อง เพราะท่านรู้สึกว่าพวกเขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น

ข. เมื่อถึงคราวเผชิญกับปัญหายาก ๆ ท่านจะพยายามหาทางแก้ซึ่งจะเป็นทางที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยอมรับอย่างน้อยที่สุดก็บางส่วน

13. ก. ท่านคิดว่าลูกน้องของท่านบางคนไม่มีความสุข ท่านจึงพยายามที่จะทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้

ข. ท่านจะดูแลงานส่วนของท่าน และรู้สึกว่าเรื่องการออกความคิดเห็นใหม่ ๆ ควรเป็นเรื่องของนายระดับเหนือ ๆ ที่จะว่าไป

14. ก. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน

ข. ท่านสนใจต่อการที่จะเพิ่มพูนความรู้ของลูกน้องของท่านเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันของพวกเขาก็ตาม

15. ก. ท่านจะให้ลูกน้องทำงานของเขาไปเองแม้ว่าพวกเขาอาจจะทำผิดพลาดได้ก็ตาม

ข. ท่านจะตัดสินใจโดยลำพัง แต่หากท่านต้องการความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจท่านก็อาจจะรับพิจารณาคำแนะนำที่เข้าท่าจากลูกน้องด้วย

16. ก. ถ้าลูกน้องของท่านคนใดแตกพวกอยู่ตามลำพัง ท่านจะไปชอให้คนอื่นเอาเขาเป็นพวกด้วย

ข. เมื่อลูกน้องของท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ ท่านจะเข้าไปช่วยเขาหาทางออกเพื่อให้งานเสร็จ

17. ก. ท่านเชื่อว่าการใช้วินัยลงโทษคนในบังคับบัญชาเป็นประโยชน์อย่างหนึ่งเพื่อมิให้เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ

ข. หลายครั้งที่ท่านคิดว่า ความรู้สึกและทัศนคติของท่านเองก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานเหมือนกัน

18. ก. ท่านจะไม่อนุญาตให้ลูกน้องพูดจากัน ในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นในขณะทำงาน

ข. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน

19. ก. ท่านเหราบและเอาใจใส่กับเรื่องการมาสายและการขาดงานของลูกน้องอยู่เสมอ

ข. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน เช่น ชมรมครูอาจารย์ จะพยายามลิดรอนอำนาจฝ่ายบริหาร

20. ก. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกันร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

ข. ท่านรู้สึกว่า การร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และจะพยายามทำให้ลดน้อยลงไปที่สุดเท่าที่สามารถทำได้

21. ก. ท่านถือเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับการที่จะได้รับการยอมรับในความคิดเห็นดี ๆ ซึ่งท่านเองเป็นคนต้นคิด

ข. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าคนอื่น ๆ ก็ต่อเมื่อท่านรู้สึกว่าคนเหล่านั้นจะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น

22. ก. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน เช่น ชมรมครูอาจารย์ จะพยายามลิดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร

ข. ท่านเชื่อว่า การพบปะหารือกับลูกน้องบ่อย ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของคนเหล่านั้นด้วย

23. ก. ท่านรู้สึกว่าไม่เป็นการจำเป็นเสมอไปที่ลูกน้องจะต้องเข้าใจว่า ทำไมถึงจะต้องทำงานเรื่องนั้น ๆ ตราบเท่าที่เขายังคงทำอยู่

ข. ท่านรู้สึกว่า การใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาถึงที่ทำงานจะช่วยลดเรื่องการมาสายได้

24. ก. โดยปกติท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วจึงจะแจ้งให้ลูกน้องทราบ

ข. ท่านรู้สึกว่าทั้งชมรมครูอาจารย์กับฝ่ายผู้บริหารต่างก็ทำหน้าที่ของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้าย ๆ กัน

25. ก. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามผลงานที่ทำเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล

ข. ท่านจะยอมให้มีการอภิปรายออกนอกประเด็นกันบ่อย ๆ ทีเดียว

26. ก. ท่านมีความภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ชอบให้ใครทำงานในเรื่องที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน

ข. ท่านคิดว่า ลูกน้องของท่านบางคนไม่มีความสุข ท่านจึงพยายามที่จะทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้

27. ก. ถ้ามีงานด่วน ท่านอาจจัดการมอบหมายให้ใครทำไปเลย แม้ว่าการทำงานนั้นยังจะต้องการเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุเพิ่มอีกบ้างก็ตาม

ข. ท่านถือเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับการที่จะให้ได้การยอมรับนับถือในความคิดเห็นดี ๆ ซึ่งท่านเองเป็นคนต้นคิด

28. ก. วัตถุประสงค์ของท่านก็คือการที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงไป โดยไม่ต้องรบราคับผู้ใดมากไปกว่าที่ท่านจำเป็นจะต้องทำ

ข. ท่านอาจมอบหมายงานไปโดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์และความสามารถของผู้ทำเท่าใดนัก แต่จะย้ำตรงที่การให้ได้ผลงาน

29. ก. ท่านอาจมอบหมายงานไปโดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์และความสามารถของผู้ทำเท่าใดนัก แต่จะย้ำตรงที่การให้ได้ผลงาน

ข. ท่านจะรับฟังอย่างอดทนต่อการบ่นอุทธร์และคำร้องทุกข์ต่าง ๆ แต่บ่อยครั้งท่านจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

30. ก. ท่านรู้สึกว่า การร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และจะพยายามทำให้ลดน้อยลงไปที่สุดเท่าที่สามารถทำได้

ข. ท่านเชื่อมั่นใจว่าลูกน้องของท่านจะทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีท่านคอยควบคุมอยู่ด้วยเลย

31. ก. เมื่อถึงคราวเผชิญกับปัญหายาก ๆ ท่านจะพยายามหาทางแก้ซึ่งจะเป็นทางที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยอมรับอย่างน้อยที่สุดก็บางส่วน

ข. ท่านเชื่อว่า การฝึกอบรมโดยได้ประสบการณ์จากการลงมือจริง ๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาทางทฤษฎี

32. ก. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้กับลูกน้องที่มีประสบการณ์มากที่สุดเสมอ

ข. ท่านมีความเชื่อในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยความสามารถเป็นหลัก

33. ก. ท่านรู้สึกว่าปัญหาในระหว่างลูกน้องของท่านด้วยกันนั้น โดยปกติจะแก้ไขไปได้เองโดยท่านไม่จำเป็นต้องเข้าแทรก

ข. ถ้าท่านถูกนายตำหนิติเตียน ท่านจะเรียกประชุมลูกน้องของท่าน และจะตำหนิลูกน้องต่อ

34. ก. ท่านจะไม่ยุ่งยากเกี่ยวกับสิ่งที่ลูกน้องของท่านทำ หากเป็นเรื่องนอกเวลางาน

ข. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ลูกน้องจะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพหรือปริมาณงานแต่ประการใดเลยหากพิจารณาในระยะยาว

35. ก. ท่านจะเสนอข่าวสารข้อมูลต่อนายของท่านไม่ให้มากไปกว่าที่นายขอมา

ข. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการกับการให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกันร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

36. ก. บางครั้งท่านรั้งรอที่จะตัดสินใจในเรื่องซึ่งไม่เป็นที่สบอารมณ์ลูกน้องของท่าน

ข. วัตถุประสงค์ของท่านก็คือ การที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงไปโดยไม่ต้องรบรากับผู้ใดมากไปกว่าที่ท่านจำเป็นต้องกระทำ

37. ก. ท่านจะรับฟังอย่างอดทนต่อการบ่นอุธรณ์และคำร้องทุกข์ต่าง ๆ แต่บ่อยครั้งท่านจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ข. บางครั้งท่านรั้งรอที่จะตัดสินใจในเรื่องซึ่งจะไม่สบอารมณ์ลูกน้องของท่าน

38. ก. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าคนอื่น ๆ ก็ต่อเมื่อท่านรู้สึกว่าคนเหล่านั้นจะเห็นด้วยกับท่านเหล่านั้น

ข. หากจำเป็นลูกน้องแทบทุกคนของท่านจะสามารถทำงานของตนไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน

39. ก. ท่านจะดูแลงานส่วนของท่านและรู้สึกว่าเรื่องการออกความคิดเห็นใหม่ ๆ ควรเป็นเรื่องของนายระดับเหนือ ๆ ที่จะดำเนินการ

ข. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จไว้ด้วย

40. ก. ท่านจะส่งเสริมให้ลูกน้องเสนอแนะข้อคิดเห็นแต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาลงมือทำ

ข. ท่านพยายามที่จะทำให้ลูกน้องของท่านรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อเวลาท่านพูดจากับเขา

41. ก. ในการอภิปราย ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านมองเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่น ๆ พิจารณาหาข้อยุติเอาเอง

ข. เมื่อนายของท่านออกคำสั่งที่ไม่เป็นที่สบอารมณ์ลูกน้อง ท่านคิดว่าย่อมเป็นการยุติธรรมที่คำสั่งนั้นควรจะต้องใช้ชื่อนาย มิใช่ชื่อท่าน

42. ก. เมื่อมีงานซึ่งไม่มีใครอยากจะรับไปทำท่านจะถามหาผู้ที่สมัครใจอาสากันก่อนที่จะมอบหมายงานให้

ข. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตของลูกน้อง เพราะท่านรู้สึกว่าพวกเขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น

43. ก. ความสนใจของท่านกับการที่จะทำให้ลูกน้องมีความสุข มีมากเท่า ๆ กับการที่จะให้พวกเขาทำงาน

ข. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของลูกน้อง เพราะท่านรู้สึกว่าพวกเขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น

44. ก. หากจำเป็นลูกน้องทุกคนของท่านจะสามารถทำงานของตนไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน

ข. ถ้ามีงานด่วน ท่านอาจจัดการมอบหมายให้ใครทำไปเลย แม้ว่าการทำงานนั้นยังจะต้องการเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุเพิ่มเติมอีกบ้างก็ตาม

45. ก. ท่านมั่นใจว่า ลูกน้องของท่านจะทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องคอยควบคุมดูอยู่ด้วยเลย

ข. ท่านจะเสนอข่าวสารข้อมูลต่อนายของท่านไม่ให้มากไปกว่าที่นายขอมา

46. ก. ท่านเชื่อว่า การพบปะหารือกับลูกน้องบ่อย ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของคนเหล่านั้นด้วย

ข. ความสนใจของท่านกับการที่จะทำให้ลูกน้องมีความสุขมีมากเท่า ๆ กับการที่จะให้พวกเขาทำงาน

47. ก. ท่านสนใจต่อการที่จะเพิ่มพูนความรู้ของลูกน้องของท่านเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันของเขาก็ตาม

ข. ท่านจะคอยเฝ้าดูแลลูกน้องผู้ที่ล้าหลังหรือที่ทำงานไม่ค่อยใกล้ชิด

48. ก. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจะถือตามเสียงข้างมากเสมอ

ข. ท่านให้ลูกน้องของท่านทำงานหนัก แต่ก็พยายามที่จะแน่ใจได้ว่าคนเหล่านั้นได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากฝ่ายบริหารด้วย

49. ก. ท่านรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานอย่างเดียวกัน ควรจะได้รับค่าจ้างเงินเดือนอัตราเท่าเทียมกัน

ข. ถ้าผลงานของลูกน้องผู้ใดไม่เป็นที่พอใจมาเรื่อย ๆ ท่านจะรอหาโอกาสที่จะโยกย้ายเขาไปที่อื่นมากกว่าที่จะเสนอปลดเขาออก

50. ก. ท่านรู้สึกว่า วัตถุประสงค์ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายผู้บริหารนั้นอยู่ตรงกันข้ามกัน แต่ท่านพยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นดังกล่าวออกมาอย่างชัดแจ้ง

ข ท่านรู้สึกว่าการที่จะให้ลูกน้องชอบเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการที่จะให้พวกนั้นทำงานให้มาก ๆ

51. ก. ท่านจะคอยเฝ้าดูลูกน้องผู้ที่ลับหลังหรือที่ทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด

ข. ท่านจะไม่อนุญาตให้ลูกน้องพูดจากันในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นในขณะทำงาน

52. ก. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จไว้ด้วย

ข. ท่านมีความภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ขอให้ใครทำงานในเรื่องที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน

53. ก. ท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมโดยให้ได้ประสบการณ์จากการลงมือทำงานจริง ๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาทางทฤษฎี

ข. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ลูกน้องของท่านทำ หากเป็นเรื่องนอกเวลางาน

54. ก. ท่านรู้สึกว่า การใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาถึงที่ทำงาน จะช่วยลดเรื่องการมาสายได้

ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจะถือตามเสียงข้างมากเสมอ

55. ก. ท่านจะตัดสินใจโดยอิสระ แต่หากท่านต้องการความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจท่านก็อาจรับพิจารณาคำแนะนำที่เข้าท่าจากลูกน้องด้วย

ข. ท่านรู้สึกว่าวัตถุประสงค์ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายผู้บริหารนั้นอยู่ตรงข้ามกัน แต่ท่านพยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นดังกล่าวออกมาอย่างชัดแจ้ง

56. ก. ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วพยายาม "ขาย" ความคิดดังกล่าวต่อลูกน้องของท่าน

ข. เมื่อเป็นไปได้ท่านจะจัดตั้งทีมทำงานขึ้นมาจากบรรดาผู้ที่รักใคร่ชอบพอกันอยู่ก่อนแล้ว

57. ก. ท่านจะไม่รั้งรอที่จะจ้างคนพิการ หากท่านรู้สึกว่าเขาสามารถจะเรียนรู้งานได้

ข. ท่านจะทำเฉยเสียกับเรื่องการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครอื่นที่จะล่วงรู้เรื่องนี้

58. ก. เมื่อเป็นไปได้ ท่านจะจัดตั้งทีมทำงานขึ้นมาจากบรรดาผู้ที่รักใคร่ชอบพอกันอยู่ก่อนแล้ว

ข. ท่านอาจมอบหมายงานยาก ๆ ให้กับลูกน้องที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าลูกน้องทำไปไม่รอดท่านก็จะไม่ให้เขาทำเรื่องนั้นต่อ

59. ก. ท่านให้ลูกน้องของท่านทำงานหนัก แต่ก็พยายามที่จะให้แน่ใจว่าคนเหล่านั้นจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากฝ่ายบริหารด้วย

ข. ท่านเชื่อว่าประโยชน์อย่างหนึ่งของการลงโทษทางวินัยคือ การที่จะให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ

60. ก. ท่านพยายามที่จะให้ลูกน้องของท่านรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อเวลาท่านพูดจากับเขา

ข. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยจ่ายเงินเพิ่มเติมพิเศษตามผลงานที่ทำเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล

61. ก. ท่านมีความเชื่อในเรื่องของการเลื่อนชั้นตำแหน่งโดยอาศัยความสามารถเป็นหลัก

ข. ท่านรู้สึกว่าปัญหาในระหว่างลูกน้องของท่านด้วยกันนั้น โดยปกติจะแก้ไขไปได้เองโดยท่านไม่จำเป็นต้องเข้าแทรก

62. ก. ท่านรู้สึกว่าชมรมครูอาจารย์กับฝ่ายผู้บริหารต่างก็ทำหน้าที่ของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้าย ๆ กัน

ข. ในการอภิปราย ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านมองเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่น ๆ พิจารณาหาข้อยุติเอาเอง

63. ก. เมื่อลูกน้องของท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ ท่านจะเข้าไปช่วยเขาหาทางออกเพื่อให้งานสำเร็จ

ข. ท่านรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานเหมือนกันอย่างเดียวกัน ควรจะได้รับค่าจ้างเงินเดือนในอัตราเท่าเทียมกัน

64. ก. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ท่านสงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดตัดสินใจในขั้นสุดท้ายเอง

ข. ท่านจะไม่รั้งรอที่จะจ้างคนพิการหากท่านรู้สึกว่าเขาสามารถจะเรียนรู้งานได้

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ ตามความต้องการของครูอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ในประเทศไทย

ปริญญานิพนธ์
ของ
วัลยรุจ เถาว์หิรัญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร วิทยาลัยนาฏศิลป์	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารแสดงเจตคติของเขาให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงานของเขา					
3	ผู้บริหารปกครองอย่างเด็ดขาด					
4	ผู้บริหารวิจารณ์งานที่ด้อยคุณภาพ					
5	ผู้บริหารพูดโดยไม่ต้องมีการซักถาม					
6	ผู้บริหารมอบงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานเป็นเรื่อง ๆ ไป					
7	ผู้บริหารทำงานโดยไม่มีแผน					
8	ผู้บริหารรักษามาตรฐานของงานอย่างชัดเจน					
9	ผู้บริหารเน้นย้ำให้งานเสร็จทันเวลา					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนใช้กระบวนการทำงานที่เหมือน ๆ กัน					
11	ผู้บริหารทำเมื่อแน่ใจว่าผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานของเขา					
12	ผู้บริหารบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ถึงสิ่งที่เขาต้องการจากผู้ร่วมงาน					
13	ผู้บริหารขอร้องให้ผู้ร่วมงานทำตามกฎระเบียบข้อบังคับ					
14	ผู้บริหารทำเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานทำงานเต็มความสามารถ					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร วิทยาลัยนาฏศิลป์	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
15	ผู้บริหารทำเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานทำงานด้วยความร่วมมือ					
16	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว					
17	ผู้บริหารทำสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อก่อให้เกิดความสบายใจแก่ผู้ร่วมงาน					
18	ผู้บริหารเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย					
19	ผู้บริหารหาเวลารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
20	ผู้บริหารไม่ชอบสุงสิงกับใคร					
21	ผู้บริหารดูแลความเป็นอยู่ (สวัสดิการ) ส่วนตัวของผู้ร่วมงานทุกคน					
22	ผู้บริหารปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำของเขา					
23	ผู้บริหารทำงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน					
24	ผู้บริหารค่อนข้างเชื่องช้าในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ					
25	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเสมือนเป็นผู้เท่าเทียมกัน					
26	ผู้บริหารพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง					
27	ผู้บริหารใจดีมีความเป็นเพื่อนและเข้าหาได้ง่าย					
28	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเอง ในขณะที่เขาสนทนาด้วย					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหาร วิทยาลัยนาฏศิลป์	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
29	ผู้บริหารนำข้อเสนอของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
30	ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนการดำเนินการ					

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ของ

วิชัย ศรีเสน่ห์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

บทบาทที่เป็นจริง					ภาวะผู้นำ	บทบาทที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
..	...	...	...	...	1.ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมายงานและขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจน	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	2.ผู้บริหารของท่านควบคุมงานอย่างใกล้ชิด และตรวจสอบเร่งรัดให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	3.ผู้บริหารของท่านตัดสินใจสั่งการด้วยความฉับไวและเด็ดขาดตามข้อมูลที่เป็นจริง	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	4.ผู้บริหารของท่านจะเคร่งครัดในเรื่องกฎระเบียบและเน้นมาตรฐานงานเป็นสำคัญ	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	5.ผู้บริหารของท่านให้บุคลากรร่วมอภิปรายปัญหา โดยผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมอย่างใกล้ชิด	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	6.ผู้บริหารของท่านใช้วิธีการทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	7.ผู้บริหารของท่านกำหนดการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง	...	...	...	...	...

บทบาทที่เป็นจริง					ภาวะผู้นำ	บทบาทที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
..	...	...	...	...	8.ผู้บริหารของท่านสนับสนุนบุคลากรทำงานตามระเบียบอย่าง เคร่งครัด ...	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	9.ผู้บริหารของท่านมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	10.ผู้บริหารของท่านสร้างบรรยากาศแห่งความกลัวให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ...	...	...	...	...	...

2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด

บทบาทที่เป็นจริง					ภาวะผู้นำ	บทบาทที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
..	...	...	...	...	11.ผู้บริหารของท่านจะมีการปรึกษาหารือเพื่อนำข้อมูลประกอบการ ตัดสินใจ	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	12.ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมายของงานและนำไปชี้แจงเพื่อ ให้เพื่อนร่วมงานรับไปปฏิบัติ	...	...	...	...	...
					13.ผู้บริหารของท่านพูดคุยถึงวิธีที่ เคยปฏิบัติงานแล้วนำข้อมูลมา กำหนด					

บทบาทที่เป็นจริง					ภาวะผู้นำ	บทบาทที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
..	...	...	...	...	เป้าหมายให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติ	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	14.ผู้บริหารของท่านร่วมอภิปรายกับเพื่อนร่วมงานและนำข้อมูลมากำหนดบทบาทหน้าที่ให้เพื่อนร่วมงานไปปฏิบัติ	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	15.ผู้บริหารของท่านยอมรับการแสดงความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี ...	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	16.ผู้บริหารของท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	17.ผู้บริหารของท่านให้เพื่อนร่วมงานวางแผนร่วมกันโดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติ	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	18.ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานบุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	19.ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเป็นประจำ	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	20.ผู้บริหารของท่านถือความเห็นส่วนใหญ่ในการตัดสินใจ	...	...	...	...	...

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

บทบาทที่เป็นจริง					ภาวะผู้นำ	บทบาทที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
..	...	...	...	...	21. ผู้บริหารของท่านปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	22. ผู้บริหารของท่านมอบหมายให้เพื่อนร่วมงานกำหนดเป้าหมายและวิธีการเอง	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	23. ผู้บริหารของท่านทำให้เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกว่าทุกคนมีความสำคัญและยอมรับในความสามารถของบุคคล	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	24. ผู้บริหารของท่านให้เพื่อนร่วมงานร่วมกำหนดเป้าหมาย โดยผู้บริหารคอยให้คำแนะนำตามสมควร	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	25. ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	26. ผู้บริหารของท่านให้บุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	27. ผู้บริหารของท่านมอบหมายภาระงานให้บุคลากรรับผิดชอบใกล้เคียงกัน	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	28. ผู้บริหารของท่านปล่อยให้ท่านมีอิสระแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	...	...	...	...	...

บทบาทที่เป็นจริง					ภาวะผู้นำ	บทบาทที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
..	...	...	...	...	29. ผู้บริหารของท่านช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก้ปัญหาของบุคลากรเสมอ	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	30. ผู้บริหารของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...

4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

บทบาทที่เป็นจริง					ภาวะผู้นำ	บทบาทที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
..	...	...	...	...	31. ผู้บริหารของท่านปล่อยให้เพื่อนร่วมงานหาทางออกกันเอง	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	32. ผู้บริหารของท่านมอบอำนาจให้เพื่อนร่วมงานหาทางออกกันเอง	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	33. ผู้บริหารของท่านหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยไม่เพิ่มแรงกดดันแต่ประการใด	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	34. ผู้บริหารของท่านปล่อยให้ท่านกำหนดเป้าหมายกันเองอย่างเสรี	...	...	...	...	...

บทบาทที่เป็นจริง					ภาวะผู้นำ	บทบาทที่คาดหวัง				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
..	...	...	...	...	35. ผู้บริหารของท่านคอยจับตาดูว่าพวกท่านจะดำเนินการไปในรูปแบบใด	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	36. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทำงานในระบบกลุ่ม	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	37. ผู้บริหารของท่านปล่อยให้บุคลากรแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน และสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	38. ผู้บริหารของท่านปล่อยให้บุคลากรเป็นผู้ริเริ่มในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	39. ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ	...	...	...	...	...
..	...	...	...	...	40. ผู้บริหารของท่านอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี	...	...	...	...	...

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอน้ำอูน จังหวัดสกลนคร

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ของ

ศราวุฒิ สิทธิราช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร	ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร</u>					
1	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	.....	.....	.....	.....	.....
2	กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงานโครงการได้อย่างชัดเจนและมีความเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
3	จัดให้มีการประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการบริหารวางแผนในปีต่อไป	.....	.....	.....	.....	.....
4	กำกับ ติดตาม นิเทศบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานได้	.....	.....	.....	.....	.....
5	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อและใช้สื่อให้สอดคล้องต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
6	เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานทางวิชาการ	.....	.....	.....	.....	.....
7	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร	ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ปรับแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
9	ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
10	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	.....	.....	.....	.....	.....
11	ประสานประนีประนอมแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างนุ่มนวล	.....	.....	.....	.....	.....
12	สนับสนุนการใช้แหล่งวิชาการของท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
13	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้แก่ชุมชน เช่น ที่อ่านหนังสือพิมพ์หรือความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	.....	.....	.....	.....	.....
14	สนับสนุนการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ...	.....	.....	.....	.....	.....
15	นำคณะครู นักเรียน เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนในวันสำคัญ เช่น วันเข้าพรรษา	.....	.....	.....	.....	.....
16	มีความเข้าใจแผนงานและสามารถวิเคราะห์แผนงาน นโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล	.....	.....	.....	.....	.....
17	เป็นวิทยากรบรรยายหรือให้การอบรมเผยแพร่ความรู้ชุมชนได้เป็นอย่างดี	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร	ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	มีความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีทางการศึกษา และวิทยาการด้านข้อมูลหรือระบบสารสนเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านคุณธรรมจริยธรรม</u>					
19	ดำรงตนอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	.....	.....	.....	.....	.....
20	ให้ความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	.....	.....	.....	.....	.....
21	ปฏิบัติตนตรงต่อเวลาอยู่เสมอเป็นแบบอย่างที่ดี	.....	.....	.....	.....	.....
22	ประพฤติตนให้เสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	.....	.....	.....	.....	.....
23	มีจิตใจมั่นคงหนักแน่นอดทน	.....	.....	.....	.....	.....
24	ควบคุมอารมณ์ของตนได้	.....	.....	.....	.....	.....
25	มีความวิริยะ อุตสาหะ เอาชนะอุปสรรค					
26	มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน	.....	.....	.....	.....	.....
27	มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน	.....	.....	.....	.....	.....
28	รู้จักให้อภัยและแก้ข้อบกพร่องของลูกน้อง					
29	สามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งของผู้ร่วมงานได้	.....	.....	.....	.....	.....
30	ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร	ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านภาวะผู้นำ					
31	รักเกียรติ รักศักดิ์ศรี ศรัทธาในวิชาชีพ	.....	.....	.....	.....	.....
32	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษา และพัฒนาองค์กร ...	.....	.....	.....	.....	.....
33	มีความรับผิดชอบสูง	.....	.....	.....	.....	.....
34	พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น	.....	.....	.....	.....	.....
35	มีความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น	.....	.....	.....	.....	.....
36	สามารถนำตนเองและเพื่อนร่วมงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
37	มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา	.....	.....	.....	.....	.....
38	สามารถชักจูงให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้านความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน	.....	.....	.....	.....	.....
39	เป็นผู้ให้กำลังใจและให้การยกย่องชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
40	มีความเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบ สามารถประสานประโยชน์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	.....	.....	.....	.....	.....
41	เชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง	.....	.....	.....	.....	.....
42	จัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี	.....	.....	.....	.....	.....
43	อุทิศเวลาเพื่อส่วนรวม	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร	ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านบุคลิกภาพ</u>					
44	รู้จักประมาณตน ประหยัดและใช้จ่ายไม่สุรุ่ยสุร่าย	.....	.....	.....	.....	.....
45	เป็นคนเปิดเผยและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
46	แต่งกายสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ	.....	.....	.....	.....	.....
47	อารมณ์มั่นคงหนักแน่น ไม่หงุดหงิดเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค	.....	.....	.....	.....	.....
48	มีความคล่องแคล่วกระปี้กระเปร่า และกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
49	มีความห่วงใยโดยไม่นิ่งดูดาย เมื่อมีผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหาและความเดือดร้อน	.....	.....	.....	.....	.....
50	รู้จักยกย่องชมเชยและให้กำลังใจผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	.....	.....	.....	.....	.....
51	มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี	.....	.....	.....	.....	.....
52	เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ไม่หยิ่งยโสไม่เป็นคนถือตัว มีความสามารถในด้านการประชาสัมพันธ์	.....	.....	.....	.....	.....
53	พูดคุยในที่ชุมชนกับคนทุกคนโดยไม่เคอะเขินหรือประหม่า	.....	.....	.....	.....	.....

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ

ปริญญานิพนธ์
ของ
ศรีรัตน์ บุญอริยะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2538
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

ข้อ	แบบผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความพอใจ					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
1.	กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้วยตนเอง	...	...	...	...	...	1 = [ ]
2.	กำหนดเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง	...	...	...	...	...	2 = [ ]
3.	ชอบใช้อำนาจและยึดกฎ ระเบียบในการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	...	...	...	...	...	3 = [ ]
4.	เชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้และความเชี่ยวชาญ ในทุก ๆ ด้าน	...	...	...	...	...	4 = [ ]
5.	มีความพอใจที่จะหาผู้กระทำผิดมาดำเนินการลงโทษ	...	...	...	...	...	5 = [ ]
6.	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ปรึกษาหารือ	...	...	...	...	...	6 = [ ]
7.	ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานซักถามปัญหาหรือปรึกษาหารือ	...	...	...	...	...	7 = [ ]
8.	ใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลักในการแก้ปัญหา	...	...	...	...	...	8 = [ ]
9.	ตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	...	...	...	...	...	9 = [ ]
10.	แสดงท่าทางและวางตัวใหญ่โตเกินความจำเป็น	...	...	...	...	...	10 = [ ]

ข้อ	แบบผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความพอใจ					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
11.	ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	...	...	....	....	...	11 = [ ]
12.	สนับสนุนและส่งเสริมความคิดริเริ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	....	...	12 = [ ]
13.	มีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	....	...	13 = [ ]
14.	การปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	...	...	....	....	...	14 = [ ]
15.	สนับสนุนการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ...	...	...	....	....	...	15 = [ ]
16.	การสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน	...	...	....	....	...	16 = [ ]
17.	เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	....	...	17 = [ ]
18.	ช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	...	...	....	....	...	18 = [ ]
19.	เมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน แจ้งให้ผู้ร่วมงานได้ทราบล่วงหน้า .	...	...	....	....	...	19 = [ ]
20.	ให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	...	...	....	....	...	20 = [ ]
21.	ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	...	...	....	....	...	21 = [ ]

ข้อ	แบบผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความพอใจ					ช่องที่สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
22.	ปล่อยให้ผู้อื่นทำหน้าที่ผู้นำแทนตน	...	...	....	....	...	22 = [ ]
23.	ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	...	...	....	....	...	23 = [ ]
24.	ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	...	...	....	....	...	24 = [ ]
25.	การตำหนิหรือชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญ	...	...	....	....	...	25 = [ ]
26.	จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามต้องการแต่ไม่ติดตามผลงาน	...	...	....	....	...	26 = [ ]
27.	การนิเทศ แนะนำ เป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย	...	...	....	....	...	27 = [ ]
28.	การติดตามผลงานการปฏิบัติงานบ่อย ๆ ถือว่าเป็นการเพิ่มภาระให้ตนเองและผู้ร่วมงาน ...	...	...	....	....	...	28 = [ ]
29.	เพื่อว่าการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ก่อให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าการสร้างสรรค์	...	...	....	....	...	29 = [ ]
30.	ไม่พยายามจะมีส่วนร่วมในการกระทำของกลุ่ม	...	...	....	....	...	30 = [ ]

ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู

ปริญญานิพนธ์
ของ
ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
เมษายน 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จงบรรยายลักษณะของบุคคลข้างต้นนี้ ตามทัศนะของท่าน...

บุคลิกภาพน่าพึงพอใจ	8	7	6	5	: 4	3	2	1	บุคลิกภาพไม่น่าพึงพอใจ
มีความเป็นมิตร	8	7	6	5	: 4	3	2	1	ไม่มีความเป็นมิตร
เพื่อนร่วมงานรังเกียจ	1	2	3	4	: 5	6	7	8	เพื่อนร่วมงานยอมรับ
เป็นคนเครียด	1	2	3	4	: 5	6	7	8	เป็นคนตามสบาย
สัมพันธ์ห่างเหิน	1	2	3	4	: 5	6	7	8	สัมพันธ์ใกล้ชิด
ท่าทีเย็นชา	1	2	3	4	: 5	6	7	8	ท่าทีอบอุ่น
ให้ความร่วมมือ	8	7	6	5	: 4	3	2	1	ไม่ให้ความร่วมมือ
เป็นคนน่าเบื่อหน่าย	1	2	3	4	: 5	6	7	8	เป็นคนน่าสนใจ
ชอบทะเลาะ	1	2	3	4	: 5	6	7	8	เข้ากับคนอื่นได้ดี

เป็นคนเศร้าซึม	1	2	3	4	:	5	6	7	8	เป็นคนร่าเริง
มีลักษณะเปิดเผย	8	7	6	5	:	4	3	2	1	มีลักษณะปกปิด
เป็นคนหรยศ	1	2	3	4	:	5	6	7	8	เป็นคนภักดี
บุคลิกภาพไม่น่าไว้วางใจ	1	2	3	4	:	5	6	7	8	บุคลิกภาพน่าไว้วางใจ
มีความเกรงใจ	1	2	3	4	:	5	6	7	8	ไม่มีความเกรงใจ
เป็นคนเลวร้าย	1	2	3	4	:	5	6	7	8	เป็นคนดี
เป็นคนน่าคบหา	8	7	6	5	:	4	3	2	1	เป็นคนไม่น่าคบหา
ไม่มีความจริงใจ	1	2	3	4	:	5	6	7	8	มีความจริงใจ
เป็นคนใจดี	8	7	6	5	:	4	3	2	1	เป็นคนใจร้าย

การศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู

ปริญญานิพนธ์
ของ
ศิริ เจริญวัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2532
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฉบับที่ 1

แบบสำรวจคุณลักษณะของผู้บริหาร

ตอนที่ 1 ข้อความที่อธิบายลักษณะการบริหารงานของท่านได้มากที่สุด

คำชี้แจง

1. ข้อความคู่ต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความหมายในทางที่ดีเหมือนกัน แต่ให้ท่านเลือกเฉพาะข้อความที่อธิบายตัวท่านได้ดีที่สุดหรือมากที่สุดเพียงข้อความเดียวเท่านั้นในแต่ละข้อ โดยที่ข้อความที่ท่านเลือกนั้นจะไม่ใช่คำตอบที่ถูกหรือผิดแต่ประการใด ขอให้ท่านตอบด้วยความสบายใจและโปรดตอบทุกข้อด้วยจึงจะทำให้ข้อมูลครั้งนี้สมบูรณ์

2. โปรดพิจารณาเปรียบข้อความในคู่ที่ 1 - 32 ทีละคู่ ๆ แล้วเลือกข้อความใดข้อความหนึ่งในคู่นั้น ๆ ที่อธิบายหรือตรงกับลักษณะการบริหารงานของท่านได้ดีที่สุดหรือมากที่สุด โดยใส่ √ ลงบน ------ หน้าข้อความที่ท่านเลือก เช่น

---- มีความฉลาดหลักแหลม
0. √ มีความลุขุมรอบคอบ

1. ------ ใช้ความสามารถ ------ ใช้ความลุขุมรอบคอบ	2. ------ มีความเข้าใจบุคคลและงาน ------ มีความละเอียดถี่ถ้วน
3. ------ มีความร่วมมือกัน ------ มีการคิดค้น	4. ------ เป็นกันเอง ------ ร่าเริงแจ่มใส
5. ------ เข้มแข็ง ------ ใฝ่ความก้าวหน้า	6. ------ มีความพากเพียร ------ พึ่งตนเองได้

7.	----- จงรักภักดี ----- ไว้วางใจได้	8.	----- แน่วแน่มั่นคง -----กล้าหาญ
9.	----- ขยันขันแข็ง ----- ทำงานได้ผล	10.	----- มีแผนในการทำงาน ----- มีทรัพยากรเพียงพอ
11.	----- จริงใจไม่เสแสร้ง ----- เตรียมพร้อมเสมอ	12.	----- มีปัญญาเฉียบแหลม ----- มีความไตร่ตรองรอบคอบ
13.	----- มีความเมตตากรุณา ----- มีความสนุกริ่นเริง	14.	----- มีประสิทธิภาพ ----- มีแนวคิดชัดแจ้ง
15.	----- ปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ----- ปฏิบัติงานโดยใช้ไหวพริบ	16.	----- กล้าได้กล้าเสีย ----- ใช้ความคิดหาเหตุผล
17.	----- ทำตัวให้คนรัก ----- เปิดเผยตรงไปตรงมา	18.	----- มีความคิดก้าวหน้า ----- มีความมัธยัสถ์
19.	----- มีความจริงใจ ----- มีความสุขุมเยือกเย็น	20.	----- ช่างคิดพิจารณา ----- ยึดมั่นในความยุติธรรม
21.	----- มีดุลยพินิจไตร่ตรอง ----- มีความฉลาดหลักแหลม	22.	----- คบหากับคนได้ง่าย ----- มีจิตใจหนักแน่น
23.	----- เห็นสิ่งต่าง ๆ มีคุณค่า ----- มีอัธยาศัยอันดีงาม	24.	----- สนุกสนานรื่นเริง ----- สุภาพนุ่มนวล
25.	----- รับผิดชอบ ----- เป็นที่เชื่อถือได้	26.	----- มีเกียรติและศักดิ์ศรี ----- มีความเป็นอารยธรรม

27. ----- ช่างคิดจินตนาการ ----- ควบคุมตนเองได้	28. ----- มีความรอบคอบ ----- มีความรวดเร็ว
29. ----- ยึดมั่นในเหตุผล ----- ปรับเปลี่ยนวิธีทำงานได้ง่าย	30. ----- เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ----- อดทนและอดกลั้น
31. ----- มีความสม่ำเสมอ ----- มองการณ์ไกล	32. ----- ซื่อสัตย์สุจริต ----- โอบอ้อมอารี

ตอนที่ 2 ข้อความที่อธิบายลักษณะการบริหารงานของท่านได้น้อยที่สุด

คำชี้แจง

1. ข้อความรายคู่ต่อไปนี้มีความหมายในทางไม่ค่อยดี แต่ก็ไม่ใช่คำตอบที่ผิดหรือถูกเกี่ยวกับตัวท่านแต่อย่างใด เพราะเป็นเพียงข้อความที่อธิบายตัวท่านได้น้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลยเท่านั้น ถ้าท่านเลือกข้อความใดข้อความหนึ่งในแต่ละคู่แล้ว ข้อความที่เหลือก็จะไม่อธิบายตัวท่านด้วยเช่นกัน จึงขอให้ท่านตอบด้วยความสบายใจและโปรดตอบทุกข้อ มิฉะนั้นข้อมูลจะไม่สมบูรณ์

2. โปรดพิจารณาเปรียบเทียบข้อความในคู่ที่ 33 - 64 ทีละคู่ ๆ แล้วเลือกเพียงข้อความเดียว ในคู่นั้น ๆ ที่อธิบายลักษณะการบริหารงานของท่านได้น้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลยโดยใส่ √ ลงบน ----- หน้าข้อความที่ท่านเลือก เช่น

0. --√-- เห็นแก่ตัว
----- ยึดมั่นในความคิดของตน

33.	----- ขี้อาย ----- ขี้เกียจ	34.	----- สันโดษ ----- ไม่ยั้งคิด
35	----- ชอบโวยวาย ----- ชอบโอ้อวด	36.	----- อารมณ์อ่อนไหวง่าย ----- มุทะลุ
37.	----- ไม่เป็นผู้ใหญ่ ----- ชอบหาเรื่อง	38.	----- คบคนยาก ----- เห็นแก่ได้
39.	----- ใจอ่อน ----- เจ้าอารมณ์	40.	----- ดื้อดึง ----- เฉยเมย
41.	----- อวดดี ----- ทำตัวเหมือนเด็ก	42.	----- รู้ตื้นผิวเผิน ----- ตระหนี่
43.	----- โลเล ----- คลุกคะนอง	44.	----- ชอบแก้ตัว ----- ขี้งอน
45.	----- เคร่งเครียด ----- ฉุนเฉียวขี้รำคาญ	46.	----- ชอบฝันเฟื่อง ----- ไม่เป็นตัวของตัวเอง
47.	----- ไม่แน่นอน ----- เจ้าระเบียบ	48.	----- ขี้ประหม่าตกใจ ----- ไม่มีความอดกลั้น
49.	----- สะเพร่า ----- โง่เขลา	50.	----- เฉยเมยไม่ใยดี ----- ยกตนข่มท่าน
51.	----- ท้อแท้หมดหวัง ----- ชอบหลบหน้าผู้คน	52.	----- เรื่อย ๆ ไม่จริงจัง ----- ขี้น่ารำคาญ

53.	----- อ่อนแอ ----- เห็นแก่ตัว	54.	----- หยาบคาย ----- ถือตัวเองเป็นสำคัญ
55.	----- เจ้าเล่ห์ ----- ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์	56.	----- จุกจิกจู้จี้ ----- ถ่อมตน
57.	----- ยึดมั่นในความคิดของตน ----- มองโลกในแง่ร้าย	58.	----- ไม่รู้จักบ่ายเบี่ยง ----- เจ้าทุกข์ชมชื่น
59.	----- จิตใจโหดร้าย ----- ชอบเวทนาสงสารตนเอง	60.	----- ชอบเยาะเย้ยถากถาง ----- ชอบก้าวร้าว
61.	----- เอาใจยาก ----- พูดจาเปิดเผย	62.	----- พึ่งพาอาศัยไม่ได้ ----- ชอบขุ่นเคืองใจ
63.	----- ขี้โกง ----- ขี้ระหม่าตื่นเต้น	64.	----- ไม่รับผิดชอบ -----ไม่อดทน

โปรดกรุณาตอบหน้าที่ 2 ต่อด้วย

การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปริญญานิพนธ์
ของ
ส.สมบัติ มีสุนทร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
1	กำหนดนโยบายของโรงเรียนด้วยตนเอง						☐ 5
2	กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และเทคนิคต่าง ๆ ด้วยตนเอง						☐ 6
3	เชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้และความเชี่ยวชาญในทุก ๆ ด้าน						☐ 7
4	ใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ						☐ 8
5	ชอบใช้อำนาจ และยึดกฎ ระเบียบในการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด						☐ 9
6	ชอบการสร้างฐานอำนาจของตนเอง						☐ 10
7	มีความพอใจที่หาผู้กระทำผิดมาลงโทษได้						☐ 11
8	ใช้ความคิดของตนเองเป็นหลักในการแก้ไขปัญหา						☐ 12
9	มอบหมายงานให้ครูอาจารย์โดยไม่ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน						☐ 13
10	ไม่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ซักถามปัญหา						☐ 14
11	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย						☐ 15
12	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						☐ 16

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
13	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน						☐ 17
14	ให้ครูอาจารย์เลือกกลุ่มปฏิบัติงานตามความเหมาะสมได้						☐ 18
15	เป็นผู้ร่วมงานที่ดีของครูอาจารย์						☐ 19
16	สนับสนุนและส่งเสริมความคิดริเริ่มของครูอาจารย์						☐ 20
17	มีความเชื่อว่า งานทุกอย่างจะสำเร็จลงได้ด้วยการร่วมกันคิดร่วมกันทำ						☐ 21
18	ให้ครูอาจารย์ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน						☐ 22
19	ให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงาน						☐ 23
20	มีความเป็นกันเองกับครูอาจารย์						☐ 24
21	ไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน						☐ 25
22	ปล่อยให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานตามความพอใจ						☐ 26
23	บริหารงานแบบตามสบาย ไม่ยึดหลักเกณฑ์						☐ 27
24	การตำหนิหรือชมเชยครูอาจารย์เป็นเรื่องไม่สำคัญ						☐ 28

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
25	ให้ครูอาจารย์มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่						☐ 29
26	การนิเทศ แนะนำ เป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย						☐ 30
27	จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ครูอาจารย์ตามความต้องการ แต่ไม่ติดตามผลงาน						☐ 31
28	มีความเชื่อว่าการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมก่อให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าการสร้างสรรค์						☐ 32
29	ให้ครูอาจารย์เลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองได้						☐ 33
30	ถือว่าการประเมินผล การติดตามผลการปฏิบัติงานบ่อย ๆ เป็นการเพิ่มภาระให้ครูอาจารย์โดยใช่เหตุ						☐ 34

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

วิทยานิพนธ์

ของ

สท้าน พันธุ์เพชร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

1. แสดงเจตคติของตนเองให้คณะครูทราบอย่างชัดแจ้ง..... ก ข ค ง จ
2. เอาใจใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของครู..... ก ข ค ง จ
3. บริหารงานอย่างเคร่งครัดและเฉียบขาด..... ก ข ค ง จ
4. ทดลองแนวความคิดใหม่ ๆ กับคณะครู..... ก ข ค ง จ
5. กระทำสิ่งละอันพันละน้อยที่ทำให้คณะครูรู้สึกยินดีที่ได้มาร่วมเป็นสมาชิกในโรงเรียน..... ก ข ค ง จ
6. เป็นบุคคลที่คณะครูเข้าใจได้ง่าย..... ก ข ค ง จ
7. บริหารงานโดยมิได้มีการวางแผน..... ก ข ค ง จ
8. มีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของคณะครู..... ก ข ค ง จ
9. อาจารย์ใหญ่ตำหนิงานที่ทำไม่ได้ผล..... ก ข ค ง จ
10. คอยจัดหาสวัสดิการให้แก่คณะครู..... ก ข ค ง จ
11. สั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามโต้แย้ง..... ก ข ค ง จ
12. ปฏิบัติตนต่อคณะครูเสมือนอยู่ในสถานะเดียวกัน..... ก ข ค ง จ
13. เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน..... ก ข ค ง จ
14. รู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับชนิดของงาน..... ก ข ค ง จ
15. เป็นกันเองและพบง่าย..... ก ข ค ง จ
16. อาจารย์ใหญ่รักษามาตรฐานของการทำงาน..... ก ข ค ง จ
17. เน้นเรื่องการทำงานของครูให้ทันตามกำหนด..... ก ข ค ง จ
18. ทำให้คณะครูรู้สึกเป็นกันเองเมื่อเวลาพบปะสนทนากัน..... ก ข ค ง จ
19. ส่งเสริมให้คณะครูทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนเดียวกัน..... ก ข ค ง จ
20. ชอบทำงานตามลำพังและไม่สังสรรค์กับผู้อื่น..... ก ข ค ง จ
21. ชี้แจงให้คณะครูเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อโรงเรียน..... ก ข ค ง จ
22. ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน..... ก ข ค ง จ
23. ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาคณะครู..... ก ข ค ง จ
24. ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็น..... ก ข ค ง จ

25. ขอร้องให้คณะครูปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับโดยเคร่งครัด..... ก ข ค ง จ
26. พิจารณานำข้อเสนอแนะของคณะครูมาใช้ในการบริหารงาน..... ก ข ค ง จ
27. หมั่นตรวจตราดูแลให้คณะครูทำงานโดยใช้ความสามารถเต็มที่.... ก ข ค ง จ
28. ขอความเห็นชอบจากคณะครูในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะนำไป
ปฏิบัติ..... ก ข ค ง จ
29. หมั่นตรวจตราดูแลให้คณะครูทำงานประสานกัน..... ก ข ค ง จ
30. ชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความมุ่งหวังที่คาดว่าจะได้รับจาก
การทำงานของคณะครู..... ก ข ค ง จ

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตย

ปริญญานิพนธ์
ของ
สมพงษ์ กล้าวิกรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลำดับ	บทบาทของผู้บริหารในการจัดกิจกรรม	ระดับบทบาทในการจัดกิจกรรม				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
	3.4 การกีฬา	....	....	....	....	....
	3.5 การสร้างเสริมวินัย	....	....	....	....	....
4	การติดตามและประเมินผลการจัดบุคลากรให้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรมต่อไปนี้					
	4.1 การปกครองตนเอง	....	....	....	....	....
	4.2 การสหกรณ์	....	....	....	....	....
	4.3 การทำความสะอาดอาคารสถานที่	....	....	....	....	....
	4.4 การกีฬา	....	....	....	....	....
	4.5 การสร้างเสริมวินัย	....	....	....	....	....
	<u>การเป็นผู้นำ</u>					
1	การเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดแต่ละกิจกรรมต่อไปนี้					
	1.1 การปกครองตนเอง	....	....	....	....	....
	1.2 การสหกรณ์	....	....	....	....	....
	1.3 การทำความสะอาดอาคารสถานที่	....	....	....	....	....
	1.4 การกีฬา	....	....	....	....	....
	1.5 การสร้างเสริมวินัย	....	....	....	....	....

ลำดับ	บทบาทของผู้บริหารในการจัดกิจกรรม	ระดับบทบาทในการจัดกิจกรรม				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
2	การให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดแต่ละกิจกรรมต่อไปนี้					
	2.1 การปกครองตนเอง	....	....	....	....	....
	2.2 การสหกรณ์	....	....	....	....	....
	2.3 การทำความสะอาดอาคารสถานที่	....	....	....	....	....
	2.4 การกีฬา	....	....	....	....	....
	2.5 การสร้างเสริมวินัย	....	....	....	....	....
3	การติดต่อประสานงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรในโรงเรียนในการจัดแต่ละกิจกรรมต่อไปนี้					
	3.1 การปกครองตนเอง	....	....	....	....	....
	3.2 การสหกรณ์	....	....	....	....	....
	3.3 การทำความสะอาดอาคารสถานที่	....	....	....	....	....
	3.4 การกีฬา	....	....	....	....	....
	3.5 การสร้างเสริมวินัย	....	....	....	....	....
4	การชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จดังต่อไปนี้					
	4.1 การปกครองตนเอง	....	....	....	....	....
	4.2 การสหกรณ์	....	....	....	....	....
	4.3 การทำความสะอาดอาคารสถานที่	....	....	....	....	....

ลำดับ	บทบาทของผู้บริหารในการจัดกิจกรรม	ระดับบทบาทในการจัดกิจกรรม				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
	4.4 การกีฬา	....	....	....	....	....
	4.5 การสร้างเสริมวินัย	....	....	....	....	....
	<u>ด้านการควบคุม</u>					
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการควบคุมการจัดแต่ละกิจกรรมต่อไปนี้					
	1.1 การปกครองตนเอง	....	....	....	....	....
	1.2 การสหกรณ์	....	....	....	....	....
	1.3 การทำความสะอาดอาคารสถานที่	....	....	....	....	....
	1.4 การกีฬา	....	....	....	....	....
	1.5 การสร้างเสริมวินัย	....	....	....	....	....
2	กำหนดวิธีการควบคุมในการจัดแต่ละกิจกรรมต่อไปนี้					
	2.1 การปกครองตนเอง	....	....	....	....	....
	2.2 การสหกรณ์	....	....	....	....	....
	2.3 การทำความสะอาดอาคารสถานที่	....	....	....	....	....
	2.4 การกีฬา	....	....	....	....	....
	2.5 การสร้างเสริมวินัย	....	....	....	....	....

แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน

ปริญญานิพนธ์
ของ
สะอาด สีหาภาค

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับแบบผู้นำตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน

คำชี้แจง

แบบทดสอบต่อไปนี้เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับแบบผู้นำตามทฤษฎีสามมิติของเรดดินมีทั้งหมด 64 ข้อ ในแต่ละข้อจะมีข้อย่อยให้เลือกสองข้อ ข้อย่อยสองข้อนี้จะมีลักษณะต่างกันไปคนละแนว ผู้ตอบจะต้องพิจารณาว่าข้อใดมีลักษณะตรงกับการกระทำของตนมากที่สุด และโปรดใส่เครื่องหมาย / หน้าข้อที่เลือกเพียงข้อเดียว

1. ก. ท่านจะไม่สนใจต่อการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของครู หากท่านแน่ใจว่าไม่มีคนอื่นรู้ถึงการกระทำนั้น

   ข. เมื่อท่านตัดสินใจสั่งการโดยที่ครูส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ท่านจะบอกคณะครูว่าเป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเบื้องบน

2. ก. ถ้าครูปฏิบัติหน้าที่บกพร่องอยู่เสมอ ๆ ท่านจะคอยโอกาสให้เขาย้ายไปมากกว่าจะแนะนำให้ออก

   ข. ถ้าครูคนใดเข้ากับพรรคพวกไม่ได้ ท่านจะให้ครูคนอื่น ๆ ไปสนิทสนมกับครูผู้นั้น

3. ก. เมื่อผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งใดที่ไม่เข้าท่า ท่านจะชี้แจงแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าคำสั่งนั้น ๆ มาจากผู้บังคับบัญชามิใช่จากท่าน

   ข. โดยปกติแล้ว ท่านจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียว แล้วจึงแจ้งให้คณะครู (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ทราบในภายหลัง

4. ก. ถ้าผู้บังคับบัญชาคัดค้านความคิดเห็นของท่าน ท่านจะเรียกประชุมคณะครูและแจ้งให้คณะครูทราบตามที่ผู้บังคับบัญชาว่ามา

   ข. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สุดรับไปปฏิบัติเสมอ

5. ก. ท่านยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นบ่อย ๆ

   ข. ท่านสนับสนุนให้คณะครูเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ส่วนมากท่านก็มิได้นำความเห็นนั้นไปปฏิบัติ

6. ก. บางครั้งท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึก และทัศนคติของท่านเท่า ๆ กับงานเหมือนกัน

ข. ท่านยอมให้คณะครูของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะยึดถือการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

7. ก. เมื่องานในหน่วยงานไม่ได้ผลดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ท่านจะแจ้งคณะครูว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่พอใจผลงาน และขอให้คณะครูทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

ข. ท่านตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ ด้วยตนเอง แล้วพยายามชักจูงให้คณะครูเห็นคล้อยตาม

8. ก. เมื่อท่านตัดสินใจสั่งการซึ่งคนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ท่านจะบอกคณะครูว่าเป็นการตัดสินใจมาจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบน

ข. ท่านจะยอมให้คณะครูของท่าน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านก็จะสงวนสิทธิ์เป็นผู้ชี้ขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

9. ก. ท่านอาจมอบหมายงานที่ยากให้กับคณะครูที่ยังขาดด้วยประสบการณ์ทำ ท่านจะถอนงานคืนมาถ้าเขามีปัญหายุ่งยาก

ข. เมื่องานในหน่วยงานไม่ได้ผลดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ท่านจะแจ้งแก่คณะครูว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่พอใจผลงาน และขอให้คณะครูทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

10. ก. ท่านรู้สึกจำเป็นที่จะต้องทำให้คณะครูชอบท่านเท่า ๆ กับทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มที่

ข. ท่านปล่อยให้คณะครูรับผิดชอบงานในหน้าที่ด้วยตนเอง แม้ว่าเขาอาจจะปฏิบัติงานผิดพลาดได้มากก็ตาม

11. ก. ท่านสนใจในชีวิตส่วนตัวของครูด้วย เพราะท่านรู้สึกว่าเขาต้องการให้ท่านทำเช่นนั้น

ข. ท่านรู้สึกว่าครูไม่จำเป็นจะต้องเข้าใจเหตุผลที่เขาต้องปฏิบัติงาน ตราบที่เขายังยอมทำงานนั้น

12. ก. ถ้าพิจารณาในระยะยาวท่านเชื่อว่าการเข้มงวดทางวินัยแก่ครูนั้น จะไม่ทำให้คุณภาพหรือปริมาณงานดีขึ้น

ข. เมื่อถึงคราวเผชิญหน้ากับปัญหายาก ๆ ท่านจะพยายามหาทางแก้ ซึ่งอย่างน้อยที่สุดต้องมีคนเห็นด้วย

13. ก. เมื่อท่านเห็นครูบางคนไม่มีความสุข ท่านจะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้

ข. ท่านจะรับผิดชอบในงานส่วนของท่าน หากต้องการความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ควรเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

14. ก. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ให้แก่ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน

ข. ท่านสนใจที่จะให้ครูของท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่ แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

15. ก. ท่านปล่อยให้ครูรับผิดชอบงานในหน้าที่ด้วยตนเอง แม้ว่าเขาอาจจะปฏิบัติงานผิดพลาดได้มากก็ตาม

ข. ท่านชอบตัดสินใจเอง หากท่านขอคำแนะนำจากคนอื่น ท่านยอมรับข้อเสนอที่ดีเพื่อนำไปปรับปรุง

16. ก. ถ้าครูคนใดคนหนึ่งเข้ากับพรรคพวกไม่ได้ ท่านจะใช้ความพยายามที่จะให้คนอื่น ๆ ไปสนิทสนมกับครูผู้นั้น

ข. เมื่อครูไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านจะช่วยเขาให้สามารถหาทางออกได้

17. ก. ท่านเชื่อว่าประโยชน์ของการใช้ระเบียบวินัยแก่ครูอย่างหนึ่งก็คือ ทำให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ ได้

ข. บางครั้งท่านคิดว่าความรู้สึก และทัศนคติของท่านก็มีความสำคัญเท่า ๆ กับงานเหมือนกัน

18. ก. ท่านไม่ชอบให้ครูคุยกันด้วยเรื่องไม่จำเป็นในระหว่างทำงาน

ข. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ให้แก่ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน

19. ก. ท่านให้ความสนใจกับเรื่องการมาสายและการขาดงานของครูอยู่เสมอ

ข. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน จะพยายามริดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร

20. ก. ในบางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการที่จะให้ครูร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

ข. ท่านเชื่อว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และท่านก็ได้พยายามที่จะแก้ไขให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

21. ก. คำชมเชยหรือการยอมรับจากคนอื่น ๆ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน เมื่อท่านมีความคิดใหม่ที่ดี ๆ

ข. ท่านจะแสดงความเห็นต่อที่ประชุม ในเมื่อท่านรู้สึกว่าคนอื่น ๆ จะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น

22. ก. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน จะพยายามลิดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร

ข. ท่านเชื่อว่าการพบปะหารือกับคณะครูบ่อย ๆ จะช่วยให้คณะครูพัฒนาตัวเองได้

23. ก. ท่านรู้สึกว่าครูไม่จำเป็นจะต้องเข้าใจเหตุผลที่เขาต้องปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตราบที่เขายังยอมทำงานนั้น

ข. ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาทำงานจะช่วยลดเรื่องการมาทำงานสายได้

24. ก. ตามปกติท่านจะตัดสินใจด้วยตัวของท่านเอง แล้วจึงแจ้งให้คณะครูทราบ

ข. ท่านรู้สึกว่าทั้งคณะครูกับฝ่ายผู้บริหารต่างก็ทำหน้าที่ของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้าย ๆ กัน

25. ก. ท่านเห็นชอบกับการจูงใจครูด้วยการให้เงินเพิ่มพิเศษ

ข. ท่านยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นบ่อย ๆ

26. ก. ท่านภาคภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ให้ใครทำงานที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน

ข. เมื่อท่านเห็นครูบางคนไม่มีความสุข ท่านจะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้

27. ก. ถ้ามีงานด่วน ท่านจะมอบหมายงานให้ใครทำไปเลย แม้ว่างานนั้นจะต้องใช้เครื่องมือควบคุมเพิ่มขึ้นอีกบ้างก็ตาม

ข. เมื่อท่านมีความคิดใหม่ที่ดี ๆ ท่านคิดว่าคำชมเชยหรือการยอมรับจากบุคคลอื่นเป็นสิ่งจำเป็น

28. ก. วัตถุประสงค์ในการทำงานของท่านคือปฏิบัติหน้าที่สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้ใดเกินกว่าที่จำเป็น

ข. ท่านอาจมอบหมายงานให้ครู โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากนัก แต่จะพยายามกระตุ้นครูทำงานให้ได้ผลงาน

29. ก. ท่านอาจมอบหมายงานให้ครู โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากนัก แต่จะพยายามกระตุ้นให้ได้ผลงาน

ข. ท่านทนฟังการบ่นอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์จากครูของท่านได้ดี แต่ท่านดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

30. ก. ท่านรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และท่านก็ได้พยายามที่จะแก้ไขให้นิ่มนวลที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข. ท่านมั่นใจว่าครูของท่านทำงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีท่านคอยควบคุมอยู่ด้วย

31. ก. เมื่อถึงคราวเผชิญกับปัญหายาก ๆ ท่านจะพยายามหาทางแก้ ซึ่งอย่างน้อยที่สุดต้องมีคนเห็นด้วย

ข. ท่านมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติจริง ๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาภาคทฤษฎี

32. ก. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สุดรับไปปฏิบัติเสมอ

ข. ท่านเชื่อว่าการพิจารณาความดีความชอบ ควรขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นสำคัญ

33. ก. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของผู้ร่วมงาน สามารถคลี่คลายได้เอง โดยท่านไม่จำเป็นต้องไปเกี่ยวข้องด้วย

ข. ถ้าท่านถูกผู้บังคับบัญชาคัดค้านด้วยความคิดเห็น ท่านก็จะเรียกประชุมครูทุกคน และแจ้งให้ครูทราบตามที่ผู้บังคับบัญชาว่ามา

34. ก. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูเมื่อหมดเวลาราชการแล้ว

ข. ท่านเชื่อว่าการเข้มงวดทางวินัยกับครูนั้น ถ้าพิจารณากันในระยะยาว จะไม่ทำให้คุณภาพหรือปริมาณงานดีขึ้น

35. ก. ท่านจะไม่เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้รับทราบมากเกินไปกว่าที่ขอมา

ข. ในบางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการที่จะให้ครูร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

36. ก. บางครั้งท่านจะชลอการตัดสินใจในเรื่องที่อาจจะไม่เป็นที่สบอารมณ์ของครูไว้ก่อน

ข. วัตถุประสงค์ในการทำงานของท่าน คือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้ใดเกินกว่าความจำเป็น

37. ก. ท่านทนฟังการบ่นอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์จากครูของท่านได้ดี แต่ท่านดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ข. บางครั้งท่านจะชลอการตัดสินใจในเรื่องที่อาจจะไม่เป็นที่สบอารมณ์ของครูไว้ก่อน

38. ก. ท่านจะแสดงความเห็นต่อที่ประชุมในเมื่อท่านรู้สึกว่าคนอื่น ๆ จะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น

ข. เมื่อมีความจำเป็น ครูของท่านสามารถทำงานของเขาไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน

39. ก. ท่านจะรับผิดชอบในงานส่วนของท่าน หากต้องการความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ควรเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ข. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้ทุกครั้ง

40. ก. ท่านส่งเสริมให้ครูเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นมาปฏิบัติ

ข. เมื่อท่านสนทนากับครู ท่านพยายามทำให้ครูรู้สึกสบายใจและเป็นกันเอง

41. ก. ในการประชุม ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่น ๆ สรุปเอาเอง

ข. เมื่อผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งใดที่ไม่เข้าท่า ท่านคิดว่าเป็นการสมควรที่จะแถลงว่าคำสั่งนั้น ๆ มาจากผู้บังคับบัญชามิใช่จากท่าน

42. ก. เมื่อมีงานที่หลายคนไม่ต้องการ ท่านจะถามหาผู้อาสาสมัครก่อนมอบหมายงานให้ผู้หนึ่งผู้ใดทำ

ข. ท่านสนใจในชีวิตส่วนตัวของครูด้วย เพราะท่านจะรู้สึกว่าครูต้องการให้ท่านทำเช่นนั้น

43. ก. ท่านสนใจในความสุขกายสบายใจของครูมากเท่า ๆ กับการทำให้ครูปฏิบัติงานของตน

ข. ท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องการมาสายและการขาดงานของครูอยู่เสมอ

44. ก. เมื่อมีความจำเป็น ครูของท่านสามารถทำงานของเขาไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน

ข. ถ้ามีงานด่วน ท่านจะมอบหมายให้ใครทำไปเลย แม้ว่างานนั้นจะต้องใช้เครื่องมือควบคุมเพิ่มขึ้นอีกบ้างก็ตาม

45. ก. ท่านมั่นใจว่า ครูของท่านทำงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีท่านคอยควบคุมอยู่ด้วย

ข. ท่านจะไม่เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้รับทราบมากเกินไปกว่าที่ขอมา

46. ก. ท่านเชื่อว่า การพบปะหารือกับครูบ่อย ๆ จะช่วยให้ครูพัฒนาตัวเองได้

ข. ท่านสนใจในความสุขกายสบายใจของครูมากเท่า ๆ กับการทำให้ครูปฏิบัติงานของตน

47. ก. ท่านมีความสนใจที่จะให้ครูของท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ข. ท่านสนใจดูแลครูที่ล้าหลังหรือทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด

48. ก. ท่านยอมให้ครูของท่าน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะยึดการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

ข. ท่านทำให้ครูทำงานเต็มความสามารถ และก็พยายามทำให้เขามั่นใจว่าเขาได้รับผลประโยชน์ที่ยุติธรรมจากผู้บริหารระดับสูง

49. ก. ท่านรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน

ข. ถ้าครูปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจอยู่เสมอ ๆ ท่านก็จะคอยโอกาสให้เขาย้ายไปมากกว่าจะแนะนำให้ออก

50. ก. ท่านรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน แต่ท่านไม่แสดงความรู้สึกให้ปรากฏชัดแจ้ง

ข. ท่านมีความรู้สึกว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำให้ครูชอบท่านเท่า ๆ กับทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มที่

51. ก. ท่านสนใจดูแลครูที่ล้าหลังหรือทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด

ข. ท่านไม่ชอบให้ครูคุยกันด้วยเรื่องไม่จำเป็นในระหว่างทำงาน

52. ก. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้ทุกครั้ง

ข. ท่านภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ขอให้ใครทำงานที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน

53. ก. ท่านมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติจริง ๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาภาคทฤษฎี

ข. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูเมื่อหมดเวลาราชการแล้ว

54. ก. ท่านรู้สึกว่า การใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาทำงาน จะช่วยลดเรื่องการมาทำงานสายได้

ข. ท่านยอมให้ครูของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะยึดถือการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

55. ก. ท่านชอบตัดสินใจเอง หากท่านขอคำแนะนำจากคนอื่น ๆ ท่านยอมรับข้อเสนอที่ดีเพื่อไปปรับปรุง

ข. ท่านรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน แต่ท่านไม่แสดงความรู้สึกให้ปรากฏชัดแจ้ง

56. ก. ท่านตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ ด้วยตนเอง และพยายามชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นคล้อยตาม

ข. เมื่อมีโอกาส ท่านจะคัดเลือกบุคคลที่รักใคร่ชอบพอกันแล้ว มาปฏิบัติงานร่วมกับท่าน

57. ก. ท่านจะไม่รีรอในการจ้างคนทุพลภาพเข้าทำงาน ถ้าบุคคลผู้นั้นสามารถที่จะเรียนรู้งานได้

ข. ท่านจะไม่สนใจต่อการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของผู้ร่วมงาน หากท่านแน่ใจว่าไม่มีคนอื่นรู้ถึงการกระทำนั้น

58. ก. เมื่อมีโอกาส ท่านจะคัดเลือกบุคคลที่รักใคร่ชอบพอกันแล้ว มาปฏิบัติงานร่วมกับท่าน

ข. ท่านอาจมอบหมายงานที่ยากให้กับครูที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าเขาประสบปัญหายุ่งยาก ท่านจะถอนงานคืนมา

59. ก. ท่านทำให้ครูทำงานเต็มความสามารถ และก็พยายามทำให้เขามั่นใจว่าเขาจะได้รับผลประโยชน์ที่ยุติธรรมจากผู้บริหารระดับสูง

ข. ท่านเชื่อว่าประโยชน์การใช้ระเบียบวินัย แก่ครูอย่างหนึ่งก็คือทำให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ ได้

60. ก. เมื่อท่านสนทนากับครู ท่านพยายามทำให้ครูรู้สึกสบายใจและเป็นกันเอง

ข. ท่านเห็นชอบกับการจูงใจครูด้วยการให้เงินเพิ่มพิเศษ

61. ก. ท่านเชื่อว่าการพิจารณาความดีความชอบ ควรขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นสำคัญ

ข. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของผู้ร่วมงานสามารถคลี่คลายได้เอง โดยท่านไม่จำเป็นต้องไปเกี่ยวข้องด้วย

62. ก. ท่านรู้สึกว่าทั้งผู้ปฏิบัติงาน กับฝ่ายผู้บริหารต่างก็ทำหน้าที่ของตน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้าย ๆ กัน

ข. ในการประชุม ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่น ๆ สรุปเอาเอง

63. ก. เมื่อครูไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านจะช่วยเขาให้สามารถหาทางออกได้

ข. ท่านรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน

64. ก. ท่านจะยอมให้ครูของท่าน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านก็จะสงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ข. ท่านจะไม่รีรอในการจ้างคนทุพลภาพเข้าทำงาน ถ้าบุคคลผู้นั้นสามารถที่จะเรียนรู้งานได้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

การศึกษาความต้องการของครูอาจารย์ที่มีพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอหาดใหญ่

ปริญญานิพนธ์
ของ
สารภี เกื้อด้วง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความต้องการของครูอาจารย์					
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	สำหรับผู้วิจัย
	พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน						
1	ผู้บริหารแสดงเจตคติในการบริหารงานของตนให้ครูอาจารย์ทราบอย่างชัดเจน.....	....	....	....	....	...	[ ]
2	ผู้บริหารนำแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน.....	....	....	....	....	....	[ ]
3	ใช้วิธีการปกครองบังคับบัญชาโดยเคร่งครัด	....	....	....	....	....	[ ]
4	ชอบวิจารณ์การปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพ....	....	....	....	....	....	[ ]
5	ใช้วิธีการสั่งงานที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามหรือโต้แย้ง.....	....	....	....	....	....	[ ]
6	มีการมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน	....	....	....	.. .	....	[ ]
7	บริหารงานโดยไม่มีการวางแผน	....	....	....	....	....	[ ]
8	มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	....	....	....	....	....	[ ]
9	ติดตามการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	....	....	....	....	....	[ ]

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความต้องการของครูอาจารย์					
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	สำหรับผู้วิจัย
10	ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ใช้กระบวนการทำงานที่เป็นระบบเดียวกัน.....	....	....	....	....	....	[ ]
11	ให้ครูอาจารย์ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ	....	....	....	....	....	[ ]
12	ผู้บริหารแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้ครูอาจารย์เข้าใจอย่างชัดเจน	....	....	....	....	....	[ ]
13	มีการชี้แจงจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานให้ครูอาจารย์ทราบ	....	....	....	....	....	[ ]
14	มีการสอดส่องดูแลให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ.....	....	....	....	....	....	[ ]
15	ควบคุมดูแลให้มีการร่วมมือและประสานงานในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด.....	....	....	....	....	....	[ ]
	<u>พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์</u>						
16	ผู้บริหารเอาใจและให้ความช่วยเหลือแก่ครูอาจารย์ที่มีปัญหาส่วนตัว.....	....	....	....	....	....	[ ]

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความต้องการของครูอาจารย์					
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	สำหรับผู้วิจัย
17	ปฏิบัติตนต่อครูอาจารย์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน.....	....	....	....	....	....	[ ]
18	ปฏิบัติตนเป็นคนเปิดเผยและเข้าใจง่าย...	....	....	....	....	....	[ ]
19	ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูอาจารย์เสมอ	....	....	....	....	....	[ ]
20	ชอบแยกตัวอยู่ตามลำพัง	....	....	....	....	....	[ ]
21	มีการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของครูอาจารย์ทุกคน	....	....	....	....	....	[ ]
22	ผู้บริหารปฏิเสธที่จะชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานของเขา	....	....	....	....	....	[ ]
23	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่มีการปรึกษาหารือกับครูอาจารย์.....	....	....	....	....	....	[ ]
24	ผู้บริหารไม่ค่อยยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ	....	....	....	....	....	[ ]
25	ปฏิบัติต่อครูอาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน.....	....	....	....	....	....	[ ]
26	มีความเต็มใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น.....	....	....	....	....	....	[ ]

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความต้องการของครูอาจารย์					
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	สำหรับผู้วิจัย
27	ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเองกับครูอาจารย์	....	....	....	....	....	[ ]
28	มีพฤติกรรมที่ทำให้ครูอาจารย์รู้สึกสบายใจ ในขณะที่สนทนาอยู่ด้วยกัน	....	....	....	....	....	[ ]
29	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของครูอาจารย์ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....	[ ]
30	ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากครูอาจารย์ ในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนดำเนินการ	....	....	....	....	....	[ ]

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ช่วยให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาปฐมวัย

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุจิตรา เกิดวุฒิพร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย
พฤษภาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาปฐมวัย

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของท่านตามรายการด้านซ้ายมือ แล้วให้พิจารณาว่ามีพฤติกรรมของผู้นำข้อใดที่ต้องการให้มีการพัฒนามากที่สุด และ พฤติกรรมใดที่ต้องพัฒนาน้อยที่สุด

5 หมายถึง ต้องพัฒนามากที่สุด
4 หมายถึง ต้องพัฒนามาก
3 หมายถึง ต้องพัฒนาปานกลาง
2 หมายถึง ต้องพัฒนาน้อย
1 หมายถึง ต้องพัฒนาน้อยที่สุด

ที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การเป็นตัวอย่างทางบุคลิกภาพท่านคิดว่าผู้บริหารต้องพัฒนาพฤติกรรมผู้นำต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
1.	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการตั้งใจทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร					
2.	ผู้บริหารแต่งกายเรียบร้อย เป็นตัวอย่างที่ดีของครูในโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน					
4.	ผู้บริหารเป็นผู้ตื่นตัวในทุกสถานการณ์เกี่ยวกับการศึกษาในยุคโลกภิวัฒน์					
5.	ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปกครองทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
6.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่วางตนได้อย่างเหมาะสมและสุภาพต่อผู้ใกล้ชิดทุกคน					
7.	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและมีความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
8.	ผู้บริหารมีความขยันในการทำงานและร่วมกิจกรรมกับครูทุกคน					
9.	ผู้บริหารเป็นคนร่าเริงแจ่มใส ไม่สร้างความเครียดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
10.	ผู้บริหารมีการพัฒนาจิตใจให้สดชื่นแจ่มใส					

ที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านความสามารถทางวิชาการ</u> ท่านคิดว่าผู้บริหารควรพัฒนาพฤติกรรมผู้นำต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
11.	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน					
12.	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูในการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
13.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการสอนให้ตรงกับแนวการจัดประสบการณ์					
14.	ผู้บริหารร่วมกับครูจัดทำโครงการสอนให้สอดคล้องกับหลักวิชาการของโรงเรียน					
15.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ในการจัดประสบการณ์และถ่ายทอดให้ครูทุกคน					
16.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนจัดนิทรรศการหรือการแสดงทางวิชาการให้แก่ชุมชน					
17.	ผู้บริหารส่งเสริมงานทางวิชาการและเผยแผ่ผลงานแก่ชุมชน					
18.	ผู้บริหารส่งเสริมในการจัดงานวิชาการร่วมกับหน่วยงานอื่น					
19.	ผู้บริหารจัดให้มีศูนย์วิชาการในโรงเรียนและมอบหมายให้ครูฝ่ายวิชาการรับผิดชอบ					
20.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสำหรับส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเพียงพอ					
	<u>ด้านความสามารถทางบริหารจัดการ</u> ท่านคิดว่าผู้บริหารควรพัฒนาพฤติกรรมผู้นำต่อไปนี้มากน้อยเพียง					
21.	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูในการวางแผนการจัดกิจกรรมของโรงเรียน					
22.	ผู้บริหารประสานงานกับครูในการทำกิจกรรมของโรงเรียน					
23.	ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการสอนเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียน					
24.	ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ					
25.	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้แก่ครูตามความต้องการ					

ที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26.	ผู้บริหารชี้แจงนโยบายวัตถุประสงค์และงบประมาณของการปฏิบัติงานให้ลูกน้องได้รู้อย่างชัดเจน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
27.	ผู้บริหารดำเนินงานของโรงเรียนได้สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษา					
28.	ผู้บริหารจัดสวัสดิการให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
29.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
30.	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบริหารการจัดการ					
	ด้านความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ ท่านคิดว่าผู้บริหารควรพัฒนาพฤติกรรมผู้นำต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
31.	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสม					
32.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในโรงเรียนในทุกโอกาส					
33.	ผู้บริหารแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างครูได้อย่างเหมาะสม					
34.	ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกันบุคลากรตามความถนัดและความสามารถในทุกโอกาส					
35.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน					
36.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
37.	ผู้บริหารมีความเต็มใจในการรับฟังและให้ความช่วยเหลือบุคลากรโดยเท่าเทียมกัน					
38.	ผู้บริหารแสดงความยินดีและยกย่องชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจ					
39.	ผู้บริหารและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน					
40.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูอย่างทั่วถึง					

ที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านความสามารถทางความคิดสร้างสรรค์</u> ท่านคิดว่าผู้บริหารควรพัฒนาพฤติกรรมผู้นำต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
41.	ผู้บริหารนำเทคนิควิธีการที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในโรงเรียน					
42.	ผู้บริหารนำเอาระบบคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียน					
43.	ผู้บริหารริเริ่มโครงการและแผนงานใหม่ ๆ มาพัฒนาโรงเรียน					
44.	ผู้บริหารพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูและนักเรียนอยู่เสมอ					
45.	ผู้บริหารควบคุมให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนมาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
46.	ผู้บริหารจัดโครงการฝึกอบรมเทคนิคใหม่ให้แก่ครู					
47.	ผู้บริหารตกแต่งอาคารสถานที่ และจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้รื่นรมย์อยู่เสมอ					
48.	ผู้บริหารจัดประกวดและแข่งขันการทำความสะอาดและแต่งห้องเรียน					
49.	ผู้บริหารให้ครูได้แสดงความสามารถในการจัดทำสื่ออุปกรณ์การสอนโดยมีรางวัลตอบแทนความสามารถ					
50.	ผู้บริหารจะประเมินผลงานด้านการเรียนการสอนของครูมากกว่าการประเมินด้านอื่น ๆ					

การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ตามทัศนะของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ ของประเทศไทย

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุจินต์ ไกรว่อง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กันยายน 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับที่ปฏิบัติจริง					ระดับที่คาดหวัง					รหัสสำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
1	กำหนดนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การโดยตนเอง											[ ][ ] 4
2	กำหนดวัตถุประสงค์ของงานไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงตามอารมณ์ของตนเอง											[ ][ ] 5
3	ตัดสินปัญหาทุกอย่างด้วยตนเอง											[ ][ ] 6
4	ใช้อำนาจตามกฎหมายหรือระเบียบในการบังคับบัญชา											[ ][ ] 7
5	สร้างฐานอำนาจที่มั่นคงให้กับตนเอง											[ ][ ] 8
6	เมื่อมีความผิดเกิดขึ้นต้องหาผู้กระทำผิดมาลงโทษให้ได้											[ ][ ] 9
7	ตัดสินใจในการบริหารงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน											[ ][ ]10
8	ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นครั้งคราว แต่ยังยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก											[ ][ ]11
9	ติดตาม ควบคุมงานทุกระดับด้วยตนเอง											[ ][ ]12
10	ให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด											[ ][ ]13
11	ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น											[ ][ ]14
12	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นถือว่าเป็นการโต้แย้ง											[ ][ ]15
13	ใช้อำนาจของตนตัดสินใจ โดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น											[ ][ ]16
14	ถือความคิดเห็นของตนเหนือเหตุผลใด ๆ											[ ][ ]17
15	สั่งการโดยไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน											[ ][ ]18

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับที่ปฏิบัติจริง					ระดับที่คาดหวัง					รหัสสำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
16	ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย											[ ][ ]19
17	แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบเสมอเมื่อจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติงาน											[ ][ ]20
18	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ											[ ][ ]21
19	ตำหนิหรือยกย่องโดยไม่มุ่งที่ตัวบุคคลแต่มุ่งที่งาน											[ ][ ]22
20	ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม											[ ][ ]23
21	แก้ปัญหาต่าง ๆ โดยการวิเคราะห์ร่วมกัน											[ ][ ]24
22	ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน											[ ][ ]25
23	ให้โอกาสผู้ร่วมงานใช้ความรู้ ความสามารถตามความเหมาะสมกับงาน											[ ][ ]26
24	มีการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน											[ ][ ]27
25	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ เพื่อทำให้งานสำเร็จด้วยดี											[ ][ ]28
26	พิจารณาสั่งการและดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดโดยผู้ร่วมงาน											[ ][ ]29
27	สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน											[ ][ ]30
28	ไม่กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน											[ ][ ]31
29	ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน											[ ][ ]32
30	ไม่ติดตาม ควบคุม และประเมินผลการปฏิบัติงาน											[ ][ ]33

ข้อที่	แบบผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	ระดับที่ปฏิบัติจริง					ระดับที่คาดหวัง					รหัสสำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
31	ให้การช่วยเหลือเมื่อมีผู้ร้องขอ											[ ][ ]34
32	ไม่ร่วมรับผิดชอบกับผู้ร่วมงาน											[ ][ ]35
33	ไม่มีกฎระเบียบ มาตรฐานในการประเมินผลงาน											[ ][ ]36
34	ไม่ติ หรือชมผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จหรือล้มเหลว											[ ][ ]37
35	การปฏิบัติงานเป็นไปแบบเรื่อย ๆ											[ ][ ]38
36	ให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างมืออิสระเสรีเต็มที่											[ ][ ]39
37	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นจะสรุปว่าเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง											[ ][ ]40
38	ไม่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน											[ ][ ]41
39	ไม่สนใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ผลหรือไม่											[ ][ ]42

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด แล้วพิจารณาดูว่าลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ในลักษณะนั้น ๆ มีมากหรือน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับทัศนะของท่าน โดยกำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออก มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออก มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออก ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออก น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออก น้อยที่สุด

แบบสอบถาม

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะของครู					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
1.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของคณะครู	...	...	....	....	...	7 = [ ]
2.	ผู้บริหารทำให้คณะครูเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน	...	...	....	....	...	8 = [ ]
3.	ผู้บริหารพยายามกระทำให้คณะครูมีความสุขกายสบายใจในการปฏิบัติงาน	...	...	....	....	...	9 = [ ]

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะของครู					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
4.	ผู้บริหารกระทำตนเป็นคนเปิดเผยสามารถเข้าใจได้ง่าย	...	...	...	...	...	10 = [ ]
5.	ผู้บริหารนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้กับคณะครู ..	...	...	...	...	...	11 = [ ]
6.	ผู้บริหารมีเวลารับฟังความคิดเห็นของคณะครู ..	...	...	...	...	...	12 = [ ]
7.	ผู้บริหารปกครองคณะครูด้วยระเบียบวินัย ที่เคร่งครัด มีมาตรการที่เฉียบขาด	...	...	...	...	...	13 = [ ]
8.	ผู้บริหารตำหนิคณะครูเกี่ยวกับผลงานที่บกพร่อง ..	...	...	...	...	...	14 = [ ]
9.	ผู้บริหารชอบทำงานตามลำพังและไม่สังสรรค์กับคนอื่น	...	...	...	...	...	15 = [ ]
10.	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการของคณะครู ..	...	...	...	...	...	16 = [ ]
11.	ผู้บริหารสามารถพูดอธิบายงานให้คณะครูเข้าใจได้แจ่มแจ้งโดยปราศจากข้อสงสัย	...	...	...	...	...	17 = [ ]
12.	ผู้บริหารปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน	...	...	...	...	...	18 = [ ]
13.	ผู้บริหารรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับชนิดของงาน	...	...	...	...	...	19 = [ ]
14.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามลำพังโดยไม่ปรึกษาหารือกับคณะครู	...	...	...	...	...	20 = [ ]
15.	ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่มีการวางแผน	...	...	...	...	...	21 = [ ]
16.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของคณะครูไว้อย่างชัดเจน	...	...	...	...	...	22 = [ ]

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะของครู					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
17.	ผู้บริหารไม่ค่อยยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของคณะครู	...	...	....	....	...	23 = [ ]
18.	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานของคณะครูให้เสร็จทันกำหนดเวลา	...	...	....	....	...	24 = [ ]
19.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูเท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม	...	...	....	....	...	25 = [ ]
20.	ผู้บริหารส่งเสริมคณะครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	...	...	....	....	...	26 = [ ]
21.	ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงาน	...	...	....	....	...	27 = [ ]
22.	ผู้บริหารย้ำเตือนให้คณะครูทราบถึงอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน	...	...	....	....	...	28 = [ ]
23.	ผู้บริหารทำตนเป็นกันเองและพบง่าย	...	...	....	....	...	29 = [ ]
24.	ผู้บริหารขอร้องให้คณะครูปฏิบัติงานตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้	...	...	....	....	...	30 = [ ]
25.	ผู้บริหารพยายามทำให้คณะครูกล้า เข้ามาพูดคุยด้วย และรู้สึกสบายใจเมื่อได้คุยด้วย	...	...	....	....	...	31 = [ ]
26.	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของคณะครูไปพิจารณาและถือปฏิบัติ	...	...	....	....	...	32 = [ ]
27.	ผู้บริหารแจ้งให้คณะครูได้ทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานของคณะครู	...	...	....	....	...	33 = [ ]

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะของครู					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
28.	ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้คณะครูปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ.....	...	...	....	....	...	34 = [ ]
29.	ผู้บริหารปรึกษาเรื่องสำคัญ ๆ กับคณะครู ก่อนจะดำเนินการต่อไป	...	...	....	....	...	35 = [ ]
30.	ผู้บริหารพยายามให้มีการประสานงานการปฏิบัติงานของคณะครู	...	...	....	....	...	36 = [ ]

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

แบบผู้นำกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
สุทัศน์ บุตรอุดม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมการบริหารงานของท่าน

ข้อที่	พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
1.	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้มีการทำงานล่วงเวลา	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ข้าพเจ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้มีการใช้ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ข้าพเจ้ายอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจในการแก้ปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการแข่งขันในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ข้าพเจ้ากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ข้าพเจ้าทดลองใช้ความคิดเห็นต่าง ๆ ของข้าพเจ้าภายในโรงเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ข้าพเจ้ายอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
9.	ข้าพเจ้าทำงานหนัก เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....
10.	ข้าพเจ้าอดทนต่อความไม่แน่นอนและเลื่อนกำหนดเวลา	.....	.....	.....	.....	.....
11.	ข้าพเจ้าต้องการให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว.....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	ข้าพเจ้าปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว.....	.....	.....	.....	.....	.....
13.	ข้าพเจ้าแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
14.	ข้าพเจ้าเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการประชุมภายนอก.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	ข้าพเจ้ารีรอต่อการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการกระทำใด ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
16.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ตัดสินใจว่าควรจะทำอะไรและทำอย่างไร	.....	.....	.....	.....	.....
17.	ข้าพเจ้าผลักดันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
18.	ข้าพเจ้ายอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
19.	ข้าพเจ้ายอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดริเริ่มค่อนข้างมาก					
20.	ข้าพเจ้าขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานหนักมากขึ้น					
21.	ข้าพเจ้าไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจ					
22.	ข้าพเจ้ากำหนดตารางเวลาการทำงาน					
23.	ข้าพเจ้าไม่ยอมอธิบายเหตุผลการกระทำของข้าพเจ้าในการบริหารงาน					
24.	ข้าพเจ้าโน้มน้าผู้ใต้บังคับบัญชาว่าความคิดเห็นของข้าพเจ้าเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา					

ข้อที่	พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
25.	ข้าพเจ้ายินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องสำคัญ.....	.....	.....	.....	.....	.....
26.	ข้าพเจ้ากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	ข้าพเจ้าขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ.....	.....	.....	.....	.....	.....
28.	ข้าพเจ้าเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....
29.	ข้าพเจ้าตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ทำงานให้สำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....
30.	ข้าพเจ้าตรวจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกวันเพื่อทราบว่าพวกเขาต้องการความช่วยเหลืออย่างไรบ้าง.....	.....	.....	.....	.....	.....
31.	ข้าพเจ้าจะเข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้วัดว่า งานนั้นบกพร่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	พฤติกรรม	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
32.	ข้าพเจ้าจัดให้มีการประชุมบ่อย ๆ เพื่อให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
33.	ข้าพเจ้าผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามความต้องการของข้าราชการในมหาวิทยาลัยในภาคใต้

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุภาณี ไพศาลศิลป์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง	ระดับความต้องการที่จะให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำ				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
	ท่านต้องการให้ผู้บริหารระดับกลางแสดงพฤติกรรมต่อไปนี้ในระดับใด					
1	ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ร่วมงาน					
2	แสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจจุดยืนในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน					
3	พยายามทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน					
4	มีแนวความคิดใหม่ ๆ และนำมาปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน					
5	ทำตนเป็นคนเปิดเผย และมีความเป็นกันเอง					
6	ปกครองผู้ร่วมงานอย่างเคร่งครัดตามระเบียบราชการ					
7	รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
8	ตำหนิผู้ร่วมงานเมื่อทำงานบกพร่อง					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง	ระดับความต้องการที่จะให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำ				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
9	ใช้ภาษาพูดได้ชัดเจนและเข้าใจง่ายในการสั่งงาน					
10	ยึดมั่นในตนเองโดยไม่ค่อยฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
11	ให้ความสำคัญในการดูแลสวัสดิการของผู้ร่วมงาน					
12	สามารถเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับประเภทของงาน					
13	ทำงานโดยปราศจากการวางแผน					
14	กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานไว้อย่างชัดเจน					
15	ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน					
16	มักจะปฏิบัติงานโดยไม่ได้ปรึกษาผู้ร่วมงาน					
17	ไม่ค่อยสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง	ระดับความต้องการที่จะให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำ				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
18	เร่งรัดการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา					
19	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม					
20	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน					
21	เต็มใจที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในหน่วยงาน					
22	อธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจระบบการบริหาร					
23	ปฏิบัติตนเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานและสามารถเข้าพบได้ง่าย					
24	ขอให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่วางไว้					
25	พยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจเมื่อได้สนทนาด้วยกัน					
26	ชี้แจงจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานทราบ					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง	ระดับความต้องการที่จะให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำ				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
27	ยอมรับและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน.....					
28	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ.....					
29	ปรึกษาผู้ร่วมงานก่อนดำเนินงานสำคัญ ๆ ของหน่วยงาน.....					
30	ดูแลให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงานอย่างใกล้ชิด.....					

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุเมธ อรุณกมล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		0	1	2	3	4
1	เขาแสดงเจตคติของเขาให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน					
2	เขาทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงานของเขา					
3	เขาปกครองอย่างเด็ดขาด					
4	เขาวิจารณ์งานที่ด้อยคุณภาพ					
5	เขาพูดโดยไม่ต้องมีการซักถาม					
6	เขามอบงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานเป็นเรื่อง ๆ ไป					
7	เขาทำงานโดยไม่มีแผน					
8	เขารักษามาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัด					
9	เขาเน้นย้ำให้งานเสร็จทันเวลา					
10	เขาส่งเสริมให้ทุกคนใช้กระบวนการทำงานที่เหมือน ๆ กัน					
11	เขาทำเพื่อแน่ใจว่าผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานของเขา					
12	เขาขอร้องให้ผู้ร่วมงานทำตามกฎระเบียบข้อบังคับ					
13	เขาบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าเขาต้องการอะไรจากผู้ร่วมงาน					
14	เขาทำเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานทำงานเต็มความสามารถ					
15	เขาทำเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานทำงานด้วยความร่วมมือ					

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		0	1	2	3	4
16	เขาช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว					
17	เขาทำสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อก่อให้เกิดความสบายใจแก่ผู้ร่วมงาน					
18	เขาเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย					
19	เขาหาเวลารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
20	เขาไม่ชอบสุงสิงกับใคร					
21	เขาดูแลความเป็นอยู่ (สวัสดิการ) ส่วนตัวของผู้ร่วมงานทุกคน					
22	เขาปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำของเขา					
23	เขาทำงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน					
24	เขาค่อนข้างเชื่องช้าในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ					
25	เขาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเสมือนเป็นผู้เท่าเทียมกัน					
26	เขาพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง					
27	เขาใจดีมีความเป็นเพื่อนและเข้าหาได้ง่าย					
28	เขาทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเองในขณะที่เขาสนทนาด้วย					
29	เขานำข้อเสนอของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
30	เขาขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนการดำเนินการ					

พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอตามสภาพที่เป็นจริงและคาดหวังตามทรรศนะของผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 7 และ 8

วิทยานิพนธ์

ของ

สุรชัย นุ่มมีชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มกราคม 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

พฤติกรรมที่เป็นจริง					พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ	พฤติกรรมที่คาดหวัง				
มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
					<u>ผู้นำมิติมุ่งงาน</u>					
					1. บริหารงานโดยมีการวางแผนอย่างมีระบบ.....					
					2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้-บังคับบัญชา.....					
					3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผน.....					
					4. ดูแลให้ผู้ใต้-บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
					5. ใช้ความรู้ทางการวิจัยและงานวิชาการได้เป็นอย่างดี.					
					6. บริหารงานโดยใช้ศาสตร์และศิลป์....					

พฤติกรรมที่เป็นจริง					พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ	พฤติกรรมที่คาดหวัง				
มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
...	...	....	...	...	7. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	8. ชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอที่มีต่อหน่วยงาน.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	9. เร่งรัดการทำงานให้เสร็จทันเวลา	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	10. ศึกษาหาความรู้และนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	11. นำความคิดใหม่ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ..	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	12. ทดลองแนวคิดใหม่ ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	...	...	....	...	...

พฤติกรรมที่เป็นจริง					พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ	พฤติกรรมที่คาดหวัง				
มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
...	...	....	...	...	13. ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในขอบเขตของกฎหมายอย่างเคร่งครัด.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	14. รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับชนิดของงานและเวลา.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	15. ให้ความสนใจที่จะประสานงานในหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง..	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	16. ดูแลให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างพร้อมมูลและให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมที่จะใช้ได้ทันที.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	17. ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักคุณธรรม.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	18. บริหารงานโดยวิธีประชาธิปไตย.....	...	...	....	...	...

พฤติกรรมที่เป็นจริง					พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ	พฤติกรรมที่คาดหวัง				
มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
					19. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของหน่วยงานอยู่เสมอ.....					
					20. ประเมินผลงานและพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ.....					
					<u>ผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์</u> 1. มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา.....					
					2. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัวตามโอกาสอันควร.....					
					3. กระทำสิ่งละอันพันละน้อยที่ทำให้ผู้ใต้-บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าศึกษาธิการอำเภอเป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน.....					

พฤติกรรมที่เป็นจริง					พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ	พฤติกรรมที่คาดหวัง				
มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
...	...	....	...	...	4. ดูแลเอาใจใส่จัดหาสวัสดิการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	5. ปฏิบัติงานโดยหารือผู้ใต้บังคับบัญชา..	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	6. มีการประชุมพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้-บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	7. รู้จักให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	8. รู้จักใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้-บังคับบัญชา.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	9. อำนวยความสะดวกให้ผู้ใต้-บังคับบัญชาตามสมควร.	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	10. ประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยและเข้าใจง่าย.....	...	...	....	...	...

พฤติกรรมที่เป็นจริง					พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ	พฤติกรรมที่คาดหวัง				
มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
...	...	....	...	...	11. ยินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ...	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	12. ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ใต้-บังคับบัญชา	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	13. มีความยินดีที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงาน.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	14. เป็นกันเองและพบง่ายไม่ถือตน.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	15. มีการแสดงออกที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาด้วย.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	16. นำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาใช้ในการบริหารงาน.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	17. ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ.....	...	...	....	...	...

พฤติกรรมที่เป็นจริง					พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ	พฤติกรรมที่คาดหวัง				
มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
...	...	....	...	...	18. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอบอุ่นและสะดวกสบายในการทำงาน.....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	19. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม....	...	...	....	...	...
...	...	....	...	...	20. มีการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนระดับของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ระบบคุณธรรมอย่างมีหลักเกณฑ์.....	...	...	....	...	...

แบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุรพล ศรแผลง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม ฉบับที่ 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดแบบผู้นำของผู้บริหาร (ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตอบ)

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 64 ข้อ โปรดกรุณาตอบทุกข้อ

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำจะละเว้นการตัดสินใจมิได้ แม้ทางเลือกในการตัดสินใจจะเป็นเรื่องที่ท่านชอบ หรือ มิชอบก็ตาม

3. แบบสอบถามมีข้อย่อยให้เลือก 2 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อใดตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด โปรดตอบเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาจากการกระทำของท่านที่ได้เกิดขึ้นแล้วในอดีตกำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน หรือที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

4. ในกรณีที่ประสบการณ์ของท่านไม่ตรงกับแบบสอบถาม ขอได้โปรดตอบโดยพิจารณาว่าข้อใดท่านคิดว่าจะเลือกปฏิบัติมากกว่า

5. ข้อย่อยในแต่ละข้ออาจจะซ้ำกัน ในการตอบขอให้ท่าน อย่าคำนึงถึงข้อที่ผ่าน ๆ มา ให้พิจารณาเฉพาะข้อที่กำลังจะตอบอยู่เท่านั้น

6. ถ้าท่านเลือกข้อใด โปรดทำเครื่องหมาย ◯ รอบข้อนั้น

1. ก. ท่านจะทำเฉยต่อกับเรื่องการผ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครอื่นที่จะล่วงรู้เรื่องนี้

   ข. เมื่อท่านจะแจ้งเรื่องการตัดสินใจที่ไม่เป็นที่สบอารมย์ลูกน้อง ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องของท่านว่า นายของท่านเป็นผู้ตัดสินใจเช่นนั้น

2. ก. ถ้าผลงานของลูกน้องผู้ใดไม่เป็นที่น่าพอใจมาเรื่อย ๆ ท่านจะรอหาโอกาสที่จะโยกย้ายเขาไปที่อื่นมากกว่าที่จะเสนอปลดเขาออก

   ข. ถ้าลูกน้องของท่านคนใดแตกพวกอยู่ตามลำพัง ท่านจะไปชอให้คนอื่นเอาเขาเป็นพวกด้วย

3. ก. เมื่อนายของท่านออกคำสั่งที่ไม่เป็นที่สบอารมย์ลูกน้อง ท่านคิดว่าย่อมเป็นการยุติธรรมที่คำสั่งนั้นควรจะต้องใช้ชื่อนาย มิใช่ชื่อของท่าน

   ข. โดยปกติ ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วจึงแจ้งให้ลูกน้องทราบ

4. ก. ถ้าท่านถูกคำตำหนิติเตียน ท่านจะเรียกประชุมลูกน้องของท่านและจะตำหนิลูกน้องต่อ

   ข. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้กับลูกน้องคนที่มีประสบการณ์มากที่สุดเสมอ

5. ก. ท่านจะยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นบ่อย ๆ ที่เดียว

   ข. ท่านจะส่งเสริมให้ลูกน้องเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาลงมือทำ

6. ก. หลายครั้งที่ท่านคิดว่า ความรู้สึก และทัศนคติของท่านเองก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานเหมือน

ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะถือตามเสียงข้างมากเสมอ

7. ก. เมื่อปรากฏว่าคุณภาพและปริมาณงานในหน่วยของท่านไม่เป็นที่น่าพอใจท่าจะชี้แจงแก่ลูกน้องว่านายของท่านไม่พอใจและทุกคนจะต้องปรับปรุงงานของตน

ข. ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระแล้วพยายาม "ขาย" ความคิดดังกล่าวต่อลูกน้องของท่าน

8. ก. เมื่อท่านจะแจงเรื่องการตัดสินใจที่ไม่เป็นที่สบอารมย์ลูกน้อง ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องของท่านว่า นายของท่านเป็นผู้ตัดสินใจเช่นนั้น

ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านสงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดตัดสินใจในขั้นสุดท้ายเอง

9. ก. ท่านอาจมอบหมายงานยาก ๆ ให้ลูกน้องที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าลูกน้องทำไปไม่รอดท่านก็จะไม่ให้เขาทำเรื่องนั้นต่อ

ข. เมื่อปรากฏว่าคุณภาพและปริมาณงานในหน่วยของท่านไม่เป็นที่นาพอใจ ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องว่านายของท่านไม่พอใจและทุกคนจะต้องปรับปรุงงานของตน

10. ก. ท่านรู้สึกว่า การที่จะให้ลูกน้องชอบก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการที่จะให้พวกนั้นทำงานให้มาก ๆ

ข. ท่านจะให้ลูกน้องทำงานของเขาไปเอง แม้ว่าพวกเขาอาจจะพลาดได้มากก็ตาม

11. ก. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ลูกน้องจะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพหรือปริมาณแต่ประการใดเลย หากพิจารณาในระยะยาว

ข. ท่านเชื่อว่า ประโยชน์อย่างหนึ่งของการลงโทษทางวินัยก็ คือการที่จะให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ

12. ก. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของลูกน้อง เพราะท่านรู้สึกว่าพวกเขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น

ข. เมื่อถึงคราวเผชิญกับปัญหายาก ๆ ท่านจะพยายามหาทางแก้ซึ่งจะเป็นทางที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยอมรับอย่างน้อยที่สุดก็บางส่วน

13. ก. ท่านคิดว่าลูกน้องของท่านบางคนไม่มีความสุข ท่านจึงพยายามที่จะทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้

ข. ท่านจะดูแลงานส่วนของท่าน และรู้สึกว่าเรื่องการออกความคิดเห็นใหม่ ๆ ควรเป็นเรื่องของนายระดับเหนือ ๆ ที่จะว่าไป

14. ก. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ

ข. ท่านสนใจต่อการที่เพิ่มพูนความรู้ของลูกน้องของท่านเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันของพวกเขาก็ตาม

15. ก. ท่านจะให้ลูกน้องทำงานของเขาไปเองแม้ว่าพวกเขาอาจจะทำผิดพลาดได้ก็ตาม

ข. ท่านจะตัดสินใจโดยอิสระ แต่หากท่านต้องการความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจท่านก็อาจจะรับพิจารณาคำแนะนำที่เข้าท่าจากลูกน้องด้วย

16. ก. ถ้าลูกน้องของท่านคนใดแตกพวกอยู่ตามลำพัง ท่านจะไปขอให้คนอื่นเอาเขาเป็นพวกด้วย

ข. เมื่อลูกน้องของท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ ท่านจะเข้าไปช่วยเขาหาทางออกเพื่อให้งานเสร็จ

17. ก. ท่านเชื่อว่าการชี้วินัยลงโทษคนในบังคับบัญชาเป็นประโยชน์อย่างหนึ่งเพื่อมิให้เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ

ข. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าความรู้สึกและทัศนคติของท่านเองก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานเหมือนกัน

18. ก. ท่านจะไม่อนุญาติให้ลูกน้องพูดคุยกัน ในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นในขณะทำงาน

ข. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน

19. ก. ท่านทราบและเอาใจใส่กับเรื่องการมาสายและการขาดงานของลูกน้องอยู่เสมอ

ข. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกันเช่น ชมรมครูอาจารย์ จะพยายามลิดรอนอำนาจฝ่ายบริหาร

20. ก. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกันร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

ข. ท่านรู้สึกว่า การร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และจะพยายามทำให้ลดน้อยลงไปที่สุดเท่าที่สามารถทำได้

21. ก. ท่านถือเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับการที่จะได้รับการยอมรับในความคิดเห็นดี ๆ ซึ่งท่านเองเป็นคนต้นคิด

ข. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าคนอื่นๆ ก็ต่อเมื่อท่านรู้สึกว่าคนเหล่านั้นจะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น

22. ก. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน เช่น ชมรมครูอาจารย์จะพยายามลิดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร

ข. ท่านเชื่อว่า การพบปะหารือกับลูกน้องบ่อย ๆจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของคนเหล่านั้นด้วย

23. ก. ท่านรู้สึกว่าไม่เป็นการจำเป็นเสมอไปที่ลูกน้องจะต้องเข้าใจว่า ทำไมถึงจะต้องทำงานเรื่องนั้น ๆ ตราบเท่าที่เขายังคงทำอยู่

ข. ท่านรู้สึกว่า การใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาถึงที่ทำงานจะช่วยลดเรื่องการมาสายได้

24. ก. โดยปกติท่านจำทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วจึงแจ้งให้ลูกน้องทราบ

ข. ท่านรู้สึกว่าทั้งชมรมครูอาจารย์กับฝ่ายผู้บริหารต่างก็ทำหน้าที่ของตน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

25. ก. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามผลงานที่ทำเพิ่มขึ้นจากมาตราฐานเป็นรายบุคคล

ข. ท่านจะยอมให้มีการอภิปรายออกนอกประเด็นกันบ่อย ๆ ทีเดียว

26. ก. ท่านมีความภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ขอให้ใครทำงานในเรื่องที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน

ข. ท่านคิดว่า ลูกน้องของท่านบางคนไม่มีความสุข ท่านจึงพยายามที่จะทำการอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้

27. ก. ถ้ามีงานด่วน ท่านอาจจัดการมอบหมายให้ใครทำไปเลยแม้ว่าการทำงานนั้นยังจะต้องการเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นอีกบ้างก็ตาม

ข. ท่านถือเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับการที่จะให้ได้การยอมรับนับถือในความคิดเห็นดีๆ ซึ่งท่านเองเป็นคนต้นคิด

28. ก. วัตถุประสงค์ของท่านก็คือการที่จะให้งานเสร็จลุล่วงไป โดยไม่ต้องรบรากับผู้ใดมากไปกว่าที่ท่านจำเป็นต้องทำ

ข. ท่านอาจมอบหมายงานไป โดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์และความสามารถของผู้ทำเท่าใดนัก แต่จะย้ำตรงที่การให้ได้ผลงาน

29. ก. ท่านอาจจะมอบหมายงานไปโดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์และความสามารถของผู้ทำเท่าใดนัก แต่จะย้ำตรงที่การให้ได้ผลงาน

ข. ท่านจะรับฟังอย่างอดทนต่อการบ่นอุทธและคำร้องทุกข์ต่างๆ แต่บ่อยครั้งท่านจะดำเนินการแก้ไข้ให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

30. ก. ท่านรู้สึกว่า การร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเหลี่ยงไม่ได้ และจะพยายามทำให้ลดน้อยลงไปที่สุดเท่าที่สามารถทำได้

ข. ท่านมั่นใจว่าลูกน้องของท่านจะทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีท่านคอยควบคุมอยู่ด้วยเลย

31. ก. เมื่อคราวเจอปัญหายาก ๆ ท่านจะพยายามหาทางแก่ซึ่งจะเป็นทางที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยอมรับอย่างน้อยที่สุดก็บางส่วน

ข. ท่านเชื่อว่า การฝึกอบรมโดยได้ประสบการณ์จากการลงมือจริง ๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาทางทฤษฎี

32. ก. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้ลูกน้องที่มีประสบการณ์มากที่สุดเสมอ

ข. ท่านมีความเชื่อในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยความสามารถเป็นหลัก

33. ก. ท่านรู้สึกว่าปัญหาในระหว่างลูกน้องของท่านด้วยกันนั้น โดยปกติจะแก้ไขไปได้เองโดยท่านไม่จำเป็นต้องเข้าแทรก

ข. ถ้าท่านถูกนายตำหนิติเตียน ท่านจะเรียกประชุมลูกน้องของท่าน และจะตำหนิลูกน้องต่อ

34. ก. ท่านจะไม่ยุ่งยากเกี่ยวกับสิ่งที่ลูกน้องของท่านทำ หากเป็นเรื่องนอกเวลางาน

ข. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ลูกน้อง จะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพหรือปริมาณงานแต่ประการใดเลยหากพิจารณาในระยะยาว

35. ก. ท่านจะเสนอข่าวสารข้อมูลต่อนายของท่านไม่ให้มากไปกว่าที่นายขอมา

ข. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการกับการให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกันร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

36. ก. บางครั้งท่านรั้งรอที่จะตัดสินใจเรื่องซึ่งไม่เป็นที่สบอารมย์ลูกน้องของท่าน

ข. วัตถุประสงค์ของท่านคือ การที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงไปโดยไม่ต้องรบรากับผู้ใดมากไปกว่าที่ท่านจำเป็นต้องกระทำ

37. ก. ท่านจะรับฟังอย่างอดทนต่อการบ่นอุทธรและคำร้องทุกข์ต่าง ๆ แต่บ่อยครั้งท่านจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ข. บางครั้งท่านรั้งรอที่จะตัดสินใจในเรื่องซึ่งจะไม่สบอารมย์ลูกน้องของท่าน

38. ก. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าคนอื่นๆ ก็ต่อเมื่อท่านรู้สึกว่าคนเหล่านั้นจะเห็นด้วยกับท่านเหล่านั้น

ข. หากจำเป็นลูกน้องแทบทุกคนของท่านจะสามารถทำงานของตนไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน

39. ก. ท่านจะดูแลงานส่วนของท่านและรู้สึกว่าเรื่องการออกความคิดเห็นใหม่ ๆ ควรเป็นเรื่องของนายระดับเหนือ ๆ ที่จะดำเนินการ

ข. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จไว้ด้วย

40. ก. ท่านจะส่งเสริมให้ลูกน้องเสนอแนะข้อคิดเห็นแต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาลงมือทำ

ข. ท่านพยายามทำให้ลูกน้องของท่านรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อเวลาท่านพูดกับเขา

41. ก. ในการอภิปราย ท่านจะเสนอข้อเท็จตามที่ท่านมองเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่น ๆ พิจารณาหาข้อยุติเอาเอง

ข. เมื่อนายของท่านออกคำสั่งที่ไม่เป็นที่น่าสบอารมย์ลูกน้อง ท่านคิดว่าย่อมเป็นการยุติธรรมที่คำสั่งนั้นควรจะต้องใช้ชื่อนาย มิใช่ชื่อท่าน

42. ก. เมื่องานซึ่งไม่มีใครอยากจะรับไปทำท่านจะถามหาผู้ที่สมัครใจอาสากันก่อนที่จะมอบมายงานให้

ข. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตของลูกน้อง เพราะท่านรู้สึกว่าพวกเขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น

43. ก. ความสนใจของท่านที่จะทำให้ลูกน้องของท่านมีความสุข มีมากเท่า ๆ กันกับการที่จะให้พวกเขาทำงาน

ข. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของลูกน้องเพราะท่านรู้สึกว่าพวกเขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น

44. ก. หากจำเป็นลูกน้องทุกคนของท่านจะสามารถทำงานของตนไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน

ข. ถ้ามีงานด่วน ท่านอาจจัดการมอบหมายให้ใครทำไปเลย แม้ว่าการทำงานนั้นยังจะต้องการเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุเพิ่มเติมอีกบ้างก็ตาม

45. ก. ท่านมั่นใจว่า ลูกน้องของท่านจะทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องคอยควบคุมอยู่ด้วยเลย

ข. ท่านจะเสนอข่าวสารข้อมูลต่อนายของท่านไม่ให้ไปกว่าที่นายขอมา

46. ก. ท่านเชื่อว่า การพบปะหารือกับลูกน้องบ่อย ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของคนเหล่านั้นด้วย

ข. ความสนใจของท่านกับการที่จะให้ลูกน้องมีความสุขมีมากเท่า ๆ กับการที่จะให้พวกเขาทำงาน

47. ก. ท่านสนใจต่อการที่จะเพิ่มพูนความรู้ของลูกน้องท่านเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันของเขาก็ตาม

ข. ท่านจะคอยเฝ้าดูแลลูกน้องผู้ที่ล้าหลังหรือที่ทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด

48. ก. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินและถือตามเสียงข้างมาก

ข. ท่านให้ลูกน้องของท่านทำงานหนัก แต่ก็พยายามที่จะแน่ใจได้ว่าคนเหล่านั้นได้รับพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากฝ่ายบริหารด้วย

49. ก. ท่านรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานอย่างเดียวกัน ควรจะได้รับค่าจ้างเงินเดือนอัตราเท่าเทียมกัน

ข. ถ้าผลงานของลูกน้องผู้ใดไม่เป็นที่น่าพอใจมาเรื่อย ๆ ท่านจะรอหาโอกาสที่จะโยกย้ายเขาไปที่อื่นมากกว่าที่จะเสนอปลดเขาออก

50. ก. ท่านรู้สึกว่า วัตถุประสงค์ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายผู้บริหารนั้นอยู่ตรงกันข้ามกัน แต่ท่านพยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นดังกล่าวออกมาอย่างชัดเจน

ข. ท่านรู้สึกว่าการที่จะให้ลูกน้องชอบเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการที่จะให้พวกนั้นทำงานให้มาก

51. ก. ท่านจะคอยเฝ้าดูแลลูกน้อยผู้ที่ล้าหลังและทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด

ข. ท่านจะไม่อนุญาตให้ลูกน้องพูดจากันในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นในขณะทำงาน

52. ก. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จไว้ด้วย

ข. ท่านมีความภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ขอให้ใครทำงานในเรื่องที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน

53. ก. ท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมโดยให้ได้ประสบการณ์จากการลงมือทำงานจริง ๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาทางทฤษฎี

ข. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ลูกน้องของท่านทำ หากเป็นเรื่องนอกเวลางาน

54. ก. ท่านรู้สึกว่า การใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาถึงที่ทำงาน จะช่วยลดเรื่องการมาสายได้

ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจะถือตามเสียงข้างมากเสมอ

55. ก. ท่านจะตัดสินใจโดยอิสระ หากแต่ท่านต้องการความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจท่านก็อาจรับพิจารณาคำแนะนำที่เข้าท่าจากลูกน้องด้วย

ข. ท่านรู้สึกว่าวัตถุประสงค์ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายผู้บริหารนั้นอยู่ตรงข้ามกันแต่ท่านพยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นดังกล่าวออกมาอย่างชัดเจน

56 ก. ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วพยายาม "ขาย" ความคิดเห็นดังกล่าวต่อลูกน้องของท่าน

ข. เมื่อเป็นไปได้ท่านจะจัดตั้งทีมงานขึ้นมาจากบรรดาผู้ที่รักใคร่ชอบพอกันอยู่ก่อนแล้ว

57. ก. ท่านจะไม่รั้งรอที่จะจ้างคนพิการ หากท่านรู้สึกว่าเขาสามารถจะเรียนรู้งานได้

ข. ท่านจะทำเฉยเสียกับกับเรื่องการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครอื่นที่จะล่วงรู้เรื่องนี้

58. ก. เมื่อเป็นไปได้ ท่านจะจัดตั้งทีมทำงานขึ้นมาจากบรรดาผู้ที่รักใคร่ชอบพอกันอยู่ก่อนแล้ว

ข. ท่านอาจมอบหมายงานยาก ๆ ให้กับลูกน้องที่ยังขาดประสบการณ์ แต่ถ้าลูกน้องทำไปไม่รอดท่านก็จะไม่ให้เขาทำเรื่องนั้นต่อ

59. ก. ท่านให้ลูกน้องของท่านทำงานหนัก แต่ก็พยายามที่จะให้แน่ใจว่าคนเหล่านั้นจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากฝ่ายบริหารด้วย

ข. ท่านเชื่อว่าประโยชน์อย่างหนึ่งของการลงโทษทางวินัยคือการที่จะให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ

60. ก. ท่านพยายามจะให้ลูกน้องของท่านรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อเวลาท่านพูดจากับเขา

ข. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยจ่ายเงินเพิ่มเติมพิเศษตามผลงานที่ทำเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล

61. ก. ท่านมีความเชื่อในเรื่องของการเลื่อนขั้นตำแหน่งโดยอาศัยความสามารถเป็นหลัก

ข. ท่านรู้สึกกกกกว่าปัญหาในระหว่างลูกน้องของท่านด้วยกันนั้น โดยปกติจะแก้ไขไปได้เองโดยท่านไม่จำเป็นต้องเข้าแทรก

62. ก. ท่านรู้สึกว่าชมรมครูอาจารย์กับฝ่ายบริหารต่างก็ทำหน้าที่ของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้าย ๆ กัน

ข. ในการอภิปราย ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านมองเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่นๆ พิจารณาหาข้อยุติเอาเอง

63. ก. เมื่อลูกน้องของท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ ท่านจะเข้าไปช่วยเขาหาทางออกเพื่อให้งานสำเร็จ

ข. ท่านรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานอย่างเดียวกัน ควรจะได้รับค่าจ้างเงินเดือนในอัตราเท่าเทียมกัน

64. ก. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ท่านสงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดตัดสินใจในขั้นสุดท้าย

ข. ท่านจะไม่รั้งรอที่จะจ้างคนพิการหากท่านรู้สึกว่าเขาสามารถจะเรียนรู้งานได้

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ ตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ในภาคใต้ของประเทศไทย

ปริญญานิพนธ์

ของ

เสริมศักดิ์ ดิษฐ์ปาน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการให้แสดงออกต่อตน	ระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1	ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	8
2	ชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในแนวทางการทำงานของตน	5	4	3	2	1	9
3	ช่วยเหลืองานเล็ก ๆ น้อย ๆ ในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	10
4	เป็นคนเปิดเผยและเข้าใจง่าย	5	4	3	2	1	11
5	นำความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานมาร่วมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	12
6	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	13
7	ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเฉียบขาด	1	2	3	4	5	14
8	ถ่ายทอดผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานบกพร่อง	5	4	3	2	1	15
9	ประพฤติตามลำพังโดยไม่คบหาสมาคมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	16
10	ดูแลเอาใจใส่ในด้านสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	17

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอที่ผู้ใช้บังคับบัญชาต้องการให้แสดงออกต่อตน	ระดับความต้องการของผู้ใช้บังคับบัญชา					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
11	ชูคุณประโยชน์ต่อผู้ใช้บังคับบัญชาด้วยทำที่ที่เป็นการเป็นงาน	5	4	3	2	1	18
12	ไม่อธิบายวิธีการทำงานที่มอบหมายให้ผู้ใช้บังคับบัญชาเข้าใจ	1	2	3	4	5	19
13	รู้จักเลือกใช้ผู้ใช้บังคับบัญชาให้เหมาะกับงาน	5	4	3	2	1	20
14	บริหารงานในสำนักงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใช้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	21
15	ทำงานโดยปราศจากการวางแผนไว้ล่วงหน้า	1	2	3	4	5	22
16	กำหนดมาตรฐานการทำงานแต่ละอย่างไว้แน่นอน	5	4	3	2	1	23
17	ไม่ยอมรับเหตุความคิดใหม่ ๆ ที่ผู้ใช้บังคับบัญชาเสนอ	1	2	3	4	5	24
18	เน้นให้ผู้ใช้บังคับบัญชาทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา	5	4	3	2	1	25

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการให้แสดงออกต่อตน	ระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
19	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	5	4	3	2	1	○ 26.
20	ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	5	4	3	2	1	○ 27.
21	เต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในสำนักงาน	5	4	3	2	1	○ 28.
22	ถ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ	5	4	3	2	1	○ 29.
23	ให้ความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	○ 30.
24	เน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ ที่กำหนดไว้	5	4	3	2	1	○ 31.
25	ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจและเป็นกันเองเมื่อมีโอกาสได้สนทนาด้วย	5	4	3	2	1	○ 32.
26	ยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชาในบางครั้ง	5	4	3	2	1	○ 33.

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอที่ผู้ใช้บังคับบัญชาต้องการให้แสดงออกตอนใด	ระดับความต้องการของผู้ใช้บังคับบัญชา					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
27	ชี้แจงให้ผู้ใช้บังคับบัญชาทราบถึงจุดมุ่งหมายของสำนักงาน						○ 34
28	สนับสนุนให้ผู้ใช้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ						○ 35
29	ขอความเห็นชอบจากผู้ใช้บังคับบัญชาก่อนที่จะดำเนินการในเรื่องสำคัญ						○ 36
30	พยายามประสานการทำงานของผู้ใช้บังคับบัญชา						○ 37

ขอขอบพระคุณที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

อภิกันยา วัชรสกุณี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามครูใหญ่

โปรดติดต่อที่ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ หรือผู้วิจัย

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากร

ปริญญานิพนธ์

ของ

อัจฉรา รัตนบุญสิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ผอ.พูดจาปราศรัยกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยท่าทีที่เป็นทางการเสมอ	...	...	....	...	....
2	ผอ.อธิบายวิธีการทำงานที่มอบหมายและกำชับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเสมอ	...	...	....	...	....
3	ผอ.บริหารงานในศูนย์โดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	...	....
4	ผอ.แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน	...	...	....	...	....
5	ผอ.มอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน.....	...	...	....	...	....
6	ผอ.ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานอย่างกระทัดรัดชัดเจน เข้าใจง่าย	...	...	....	...	....
7	ผอ.ไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร.....	...	...	....	...	....
8	ผอ.ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามวิจารณญาณของแต่ละคน	...	...	....	...	....
9	ผอ.ไม่ยึดหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน ปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ตามสบาย	...	...	....	...	....
10	ผอ.ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ก็ไม่นำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติ	...	...	....	...	....
11	ผอ.ไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ที่มาจากผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	...	....
12	ผอ.ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	...	...	....	...	....

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	ผอ.ส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	...	....
14	ผอ.ให้ความสนิทสนม คุ้นเคย และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	...	....
15	ผอ.ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นหมู่คณะ ..	...	...	....	...	....
16	ผอ.ไม่ตำหนิหรือชมเชยผู้ใดไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานดีหรือไม่ก็ตาม.....	...	...	....	...	....
17	ผอ.ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่.....	...	...	....	...	....
18	ผอ.ไม่ชอบนิเทศหรือแนะนำเพราะถือเป็นเรื่องน่าเบื่อหน่าย.....	...	...	....	...	....
19	ผอ.ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเฉียบขาด....	...	...	....	...	....
20	ผอ.ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานบกพร่อง.....	...	...	....	...	....
21	ผอ.มักเก็บตัวไม่สังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะเกรงจะเสียระเบียบ.....	...	...	....	...	....
22	ผอ.ชี้แจงให้ทราบถึงหลักการและเหตุผลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....	...	...	....	...	....
23	ผอ.พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขกายสบายใจ ในการปฏิบัติงาน.....	...	...	....	...	....
24	ผอ.ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค...	...	...	....	...	....
25	ผอ.จะจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถ้ามีการร้องขอ.....	...	...	....	...	....

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	ผอ.ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเพราะเชื่อว่าก่อให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าสร้างสรรค์ ..	...	...	....	...	....
27	ผอ.ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองตามสบาย	...	...	....	...	....
28	ผอ.ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการประชุม	...	...	....	...	....
29	ผอ.มักกำหนดตารางเวลาการทำงาน และเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	...	...	....	...	....
30	ผอ.ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความคิดเห็นของตนเองเสมอ	...	...	....	...	....
31	ผอ.เป็นผู้มีไมตรีจิตและน่าเข้าใกล้	...	...	....	...	....
32	ผอ.เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นก่อนที่จะดำเนินงาน	...	...	....	...	....
33	ผอ.เป็นที่พึ่งและช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	...	....
34	ผอ.ไม่ชอบคิดตามผลการปฏิบัติงานบ่อย ๆ เพราะถือเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช่เหตุ	...	...	....	...	....
35	ผอ.เชื่อว่าการประชุมปรึกษากับคนหลายคนจะทำให้เกิดความล่าช้าและนำไปสู่การทะเลาะวิวาท	...	...	....	...	....
36	ผอ.จะให้คำแนะนำก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขอมา ..	...	...	....	...	....

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37	ผอ.มักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ	...	...	....	...	....
38	ผอ.เป็นผู้ตัดสินใจว่าควรจะทำอะไรและทำอย่างไร	...	...	....	...	....
39	ผอ.ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้สำเร็จ	...	...	....	...	....
40	ผอ.มีอารมณ์มั่นคงและยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้ร่วมงานและผู้ที่มาติดต่องาน	...	...	....	...	....
41	ผอ.พูดให้กำลังใจ และให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดบกพร่องในหน้าที่	...	...	....	...	....
42	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผอ.ได้พิจารณาตัดสินด้วยความเป็นธรรม	...	...	....	...	....
43	ผอ.ไม่ชอบมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	...	....
44	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ผอ.จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหานั้น	...	...	....	...	....
45	ผอ.ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนทันทีที่มีโอกาส	...	...	....	...	....
46	ผอ.แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ...	...	...	....	...	....
47	ผอ.ควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	...	...	....	...	....

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
48	ผอ.ควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว	...	...	....	...	....
49	ผอ.สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้า	...	...	....	...	....
50	ผอ.มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบโดยไม่ยึดความคิดเห็นของ ผอ.เป็นหลัก	...	...	....	...	....
51	ผอ.นำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	...	...	....	...	....
52	ผอ.ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด	...	...	....	...	....
53	กรณีเกิดความขัดแย้ง ผอ.ปล่อยให้จบไปเองตามกาลเวลา	...	...	....	...	....
54	ผอ.ปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย	...	...	....	...	....
55	ผอ.ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในศูนย์ตามแนวความคิดของตน	...	...	....	...	....
56	ผอ.เร่งรัดผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มที่เพื่อตนเองจะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น	...	...	....	...	....
57	เมื่อเกิดความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงในหน่วยงาน ผอ.มักมีวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน	...	...	....	...	....
58	ผอ.ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัย และเรื่องร้องทุกข์อย่างยุติธรรม	...	...	....	...	....

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
59	ผอ.ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยเสรี	...	...	....	...	....
60	ผอ.ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการทำงาน	...	...	....	...	....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่พึงปรารถนา

คำชี้แจง 3.1 ท่านปรารถนาให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรม ผู้นำแบบใดมากที่สุด และแบบใดน้อยที่สุด ใน 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน แบบไม่มีส่วนร่วม โปรดให้รายละเอียด

พฤติกรรมผู้นำแบบที่ต้องการมากที่สุด_____

พฤติกรรมผู้นำที่ต้องการน้อยที่สุด_____

3.2 ท่านมีความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอย่างไร

_____

_____

_____

_____

_____

_____

ขอขอบคุณที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอัจฉรา รัตนบุญสิน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

ปริญญานิพนธ์
ของ
อารีรัตน์ หิรัญโร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
เมษายน 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. ก. ท่านจะทำเฉยเสียกับเรื่องการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครอื่นที่จะล่วงรู้เรื่องนี้

   ข. เมื่อท่านจะแจ้งเรื่องการตัดสินใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจ ท่านจะชี้แจงแก่เขาว่าเป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเบื้องบน

2. ก. ถ้าท่านไม่พอใจผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาติดกันหลาย ๆ ครั้ง ท่านจะหาโอกาสย้ายเขามากกว่าที่จะเสนอปลดเขาออก

   ข. ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านคนใดเข้ากับกลุ่มเพื่อนไม่ได้ ท่านจะขอให้กลุ่มอื่นรับเขาเข้าไปอยู่ในกลุ่มด้วย

3. ก. เมื่อผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งไม่เป็นที่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน เป็นการยุติธรรมที่ท่านจะบอกเขาว่าไม่ใช่คำสั่งของท่าน

   ข. โดยปกติท่านตัดสินใจโดยลำพัง แล้วจึงแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

4. ก. ถ้าท่านถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิ ท่านจะเรียกประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อตำหนิต่อ

   ข. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์มากที่สุดเสมอ

5. ก. ท่านจะยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นเสมอ ๆ

   ข. ท่านจะส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้แสดงความคิดเห็น แต่ท่านจะไม่นำข้อคิดเห็นดังกล่าวไปปฏิบัติ

6. ก. บางครั้งท่านคิดว่าความรู้สึกและทัศนคติของท่านก็มีความสำคัญเท่า ๆ กับงานเหมือนกัน

   ข. ท่านยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านจะยึดถือเสียงส่วนมากเสมอ

7. ก. เมื่อปริมาณและคุณภาพงานในหน่วยงานไม่เป็นที่พอใจ ท่านจะแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านไม่พอใจและให้ทุกคนปรับปรุงงานของเขา

   ข. ท่านจะตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง แล้วพยายามชักจูงให้ผู้ใต้บังคัญชาคล้อยตาม

8. ก. เมื่อท่านตัดสินใจสั่งการและคนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ท่านจะบอกกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นคำสั่งมาจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ข. ท่านจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านจะสงวนสิทธิเป็นผู้ชี้ขาดในขั้นสุดท้าย

9. ก. ท่านอาจจะมอบงานที่ค่อนข้างยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ แต่ถ้าเขาทำไม่สำเร็จท่านจะไม่ยอมให้เขาทำงานนั้นต่อไป

ข. เมื่อท่านไม่พอใจผลงานในหน่วยงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ท่านจะแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านไม่พอใจและขอให้เขาปรับปรุงงานใหม่

10. ก. ท่านต้องการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจท่าน เท่ากับต้องการที่จะให้พวกเขาทำงานให้ได้มากที่สุด

ข. ท่านจะให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเอง แม้ว่าเขาจะทำงานผิดพลาด

11. ก. ท่านสนใจความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะท่านคิดว่าเขาต้องการให้ท่านทำเช่นนั้น

ข. ท่านรู้สึกว่าไม่จำเป็นที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทราบเหตุผลในการปฏิบัติงาน ถ้าตราบใดที่เขายังปฏิบัติงานนั้นอยู่

12. ก. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพหรือปริมาณงานเลย หากพิจารณาในระยะยาว

ข. ท่านจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีส่วนช่วยแก้ปัญหายาก ๆ บางประการ

13. ก. เมื่อท่านเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข ท่านจะพยายามดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องนี้

ข. ท่านจะดำเนินงานในส่วนของท่าน ส่วนงานที่ริเริ่มใหม่ ๆ ควรจะเป็นเรื่องของนโยบายเบื้องบน

14. ก. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน

ข. ท่านสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ทำอยู่ แม้ว่าจะยังไม่มีความจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันของเขา

15. ก. ท่านจะให้อิสระแก่ลูกน้องในการทำงาน แม้ว่าเขาจะมีโอกาสทำผิดพลาดได้มาก

ข. ท่านอาจจะตัดสินใจโดยอิสระ แต่ท่านก็จะขอข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น

16. ก. ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเข้ากับกลุ่มเพื่อนไม่ได้ ท่านจะขอร้องให้กลุ่มอื่นรับเขาเข้าในกลุ่มด้วย

ข. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำงานให้สำเร็จ ท่านจะหาวิธีช่วยให้เขาทำงานได้สำเร็จ

17. ก. ท่านเชื่อว่าประโยชน์ของการลงโทษทางวินัยประการหนึ่งคือเพื่อให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ

ข. บางครั้งท่านคิดว่าความรู้สึกและทัศนคติของท่านก็มีความสำคัญเท่ากับงานเหมือนกัน

18. ก. ท่านจะไม่อนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจากันในขณะที่ทำงาน

ข. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ

19. ก. ท่านทราบและเอาใจใส่กับเรื่องการมาสายและการขาดงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

ข. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกันจะพยายามลิดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร

20. ก. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการที่ให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

ข. ถ้าท่านรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ท่านจะพยายามขจัดเพื่อให้ลดน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

21. ก. ท่านรู้สึกว่าการที่ผู้อื่นจะยอมรับข้อเสนอแนะที่ดี ๆ ของท่านเป็นสิ่งสำคัญ

ข. ท่านจะแสดงความคิดเห็นต่อหน้าผู้อื่น เมื่อท่านรู้สึกว่าคนเหล่านั้นเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น

22. ก. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน พยายามลิดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร

ข. ท่านเชื่อว่าการพบปะหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อย ๆ จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาคนเหล่านั้น

23. ก. ท่านรู้สึกไม่จำเป็นที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทราบเหตุผลในการปฏิบัติงาน ถ้าตราบใดที่เขายังปฏิบัติงานนั้นอยู่

ข. ท่านรู้สึกว่าการบันทึกเวลาการมาถึงที่ทำงานจะช่วยลดการมาสายได้

24. ก. ท่านจะตัดสินใจโดยตนเอง แล้วจึงแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

ข. ท่านรู้สึกว่าทั้งฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหารต่างก็ทำหน้าที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน

25. ก. ท่านเห็นชอบกับวิธีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามผลงานที่เพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล

ข. ท่านจะยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นเสมอ

26. ก. ท่านมีความภาคภูมิใจในข้อที่ว่าท่านจะไม่ให้ใครทำงานที่ตัวท่านเองก็ไม่อยากทำเหมือนกัน

ข. เมื่อท่านเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุขท่านจะพยายามดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องนี้

27. ก. ถ้ามีงานด่วนท่านอาจจะมอบให้ใครทำไปเลย แม้ว่างานนั้นยังจะต้องการเครื่องมือป้องกันความปลอดภัยเพิ่มเติมอีกบ้างก็ตาม

ข. ท่านรู้สึกว่าการที่คนอื่นจะยอมรับข้อเสนอแนะที่ดี ๆ ของท่านเป็นเรื่องสำคัญ

28. ก. วัตถุประสงค์ของท่านคือ การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไป โดยไม่กระทบกระเทือนผู้อื่นมากเกินไป

ข. ท่านอาจมอบหมายงานโดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์และความสามารถของผู้ทำ แต่จะเน้นให้ได้ผลงาน

29. ก. ท่านอาจมอบหมายงานโดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์และความสามารถของผู้ทำ แต่จะเน้นให้ได้ผลงาน

ข. ท่านจะอดทนรับฟังการบ่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์จากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ท่านจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

30. ก. ถ้าท่านรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ท่านพยายามขจัดลงให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข. ท่านมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีท่านคอยควบคุมตลอดเวลา

31. ก. ท่านจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการเผชิญหรือการแก้ปัญหายาก ๆ บางประการ

ข. ท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมโดยให้ได้ประสบการณ์จากการลงมือทำงานจริง ๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาทางทฤษฎี

32. ก. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุด ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์มากที่สุดเสมอ

ข. ท่านมีความเชื่อในเรื่องของการเปลี่ยนตำแหน่งโดยอาศัยความสามารถเป็นหลัก

33. ก. ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน โดยปกติจะแก้ไขปัญหาไปได้เอง โดยที่ท่านไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้อง

ข. ถ้าท่านถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิ ท่านจะเรียกประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อตำหนิต่อ

34. ก. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทำ เมื่องานนั้นไม่อยู่ในเวลาราชการ

ข. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น จะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพหรือปริมาณของงานเลย หากพิจารณาในระยะยาว

35. ก. ท่านจะไม่เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้รับทราบมากเกินไปกว่าที่ขอมา

ข. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการที่ให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้

36. ก. บางครั้งท่านลังเลที่จะตัดสินใจในเรื่องซึ่งไม่เป็นที่พอใจผู้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา

ข. วัตถุประสงค์ของท่านคือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไป โดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้อื่นเกินความจำเป็น

37. ก. ท่านจะอดทนรับฟังการบ่นอุทธณ์หรือร้องทุกข์จากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ท่านจะดำเนินการแก้ไขเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ข. บางครั้งท่านลังเลที่จะตัดสินใจในเรื่องที่จะสร้างความไม่พอใจผู้ใต้บังคับบัญชา

38. ก. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าผู้อื่น ก็เมื่อท่านรู้สึกว่าคนเหล่านั้นเห็นด้วยกับท่าน

ข. หากมีความจำเป็น ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านก็สามารถปฏิบัติงานไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน

39. ก. ท่านดำเนินงานในส่วนของท่าน ส่วนงานที่ริเริ่มใหม่ ๆ ควรจะเป็นเรื่องนโยบายเบื้องบน

ข. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้สำเร็จด้วย

40. ก. ท่านจะส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น แต่ท่านจะไม่นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาปฏิบัติ

ข. ท่านพยายามที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านรู้สึกเป็นกันเองเมื่อเวลาท่านพูดจากับเขา

41. ก. ในการประชุมหรืออภิปรายท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านคิด แล้วปล่อยให้คนอื่นพิจารณาหาข้อยุติเอง

ข. เมื่อผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งไม่เป็นที่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเป็นการยุติธรรมที่ท่านจะบอกเขาว่าไม่ใช่คำสั่งของท่าน

42. ก. เมื่อมีงานซึ่งไม่มีใครอยากรับไปทำ ท่านจะถามหาผู้รับอาสาสมัครก่อนที่ จะมอบหมายงานให้

ข. ท่านสนใจความเป็นอยู่ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะท่านคิดว่าเขาต้องการให้ท่านทำเช่นนั้น

43. ก. ความสนใจของท่านกับการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขสบายมีมากเท่ากับการที่จะให้พวกเขาทำงาน

ข. ท่านสนใจเกี่ยวกับเรื่องการมาสายและการขาดงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ

44. ก. หากมีความจำเป็น ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านก็สามารถปฏิบัติงานไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน

ข. ถ้ามีงานด่วนท่านอาจมอบหมายให้ใครทำไปเลย แม้ว่างานนั้นจะยังต้องการเครื่องมือป้องกันความปลอดภัยเพิ่มเติมอีกบ้างก็ตาม

45. ก. ท่านมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านจะทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่ต้องมีท่านคอยควบคุมตลอดเวลา

ข. ท่านจะไม่เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้รับทราบมากเกินไปกว่าที่ขอมา

46. ก. ท่านเชื่อว่าการพบปะหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อย ๆ จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคนเหล่านั้น

ข. ท่านสนใจที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขสบายมีมากเท่ากับการให้เขาทำงาน

47. ก. ท่านสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่เขารับผิดชอบอยู่ แม้ว่าจะยังไม่จำเป็นนักสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันของเขา

ข. ท่านจะคอยดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานล่าช้าและทำงานไม่เป็นที่น่าพอใจอย่างใกล้ชิด

48. ก. ท่านยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านจะยึดถือเสียงส่วนมากเสมอ

ข. ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานหนัก แต่ก็ให้เขามั่นใจว่าเขาจะได้ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป

49. ก. ท่านรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนในระดับเดียวกัน

ข. ถ้าท่านไม่พอใจผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาติดต่อกันหลาย ๆ ครั้ง ท่านจะหาโอกาสโยกย้ายเขาไปที่อื่นมากกว่าที่จะเสนอปลดเขาออก

50. ก. ท่านรู้สึกว่าฝ่ายปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารมีวัตถุประสงค์ในการทำงานไม่ตรงกัน ท่านจะไม่แสดงความคิดเห็นของท่านอย่างเปิดเผย

ข. ท่านต้องการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจท่าน เท่ากับที่ต้องการจะให้พวกเขาทำงานให้ได้มากที่สุด

51. ก. ท่านจะคอยดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานล่าช้าและทำงานไม่เป็นที่น่าพอใจอย่างใกล้ชิด

ข. ท่านจะไม่อนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจากันในระหว่างที่ทำงาน

52. ก. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จไว้ด้วย

ข. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านจะไม่ชอให้ใครทำงานที่ตัวท่านเองก็ไม่อยากจะทำเหมือนกัน

53. ก. ท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมโดยให้ได้ประสบการณ์จากการลงมือทำงานจริง ๆ เป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาทางทฤษฎี

ข. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ ถ้างานนั้นไม่อยู่ในเวลาราชการ

54. ก. ท่านรู้สึกว่าการบันทึกเวลาการมาถึงที่ทำงาน จะช่วยลดเรื่องการมาสายได้

ข. ท่านยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านจะยึดถือเสียงส่วนมากเสมอ

55. ก. ท่านอาจจะตัดสินใจโดยอิสระ แต่ท่านก็อาจจะชอข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น

ข. ถ้าท่านรู้สึกว่าฝ่ายปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารมีวัตถุประสงค์ในการทำงานไม่ตรงกัน ท่านจะไม่แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

56. ก. ท่านตัดสินใจด้วยตัวท่านเอง แล้วชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตาม

ข. ถ้าเป็นไปได้ท่านจะตั้งทีมงานจากบรรดาผู้ที่ท่านชอบพอรักใคร่มาก่อน

57. ก. ท่านจะไม่ลังเลในการรับคนพิการเข้าทำงาน ตราบที่เขายังทำงานได้

ข. ท่านจะทำเฉยเสียกับการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครอื่นที่จะล่วงรู้เรื่องนี้

58. ก. ถ้าเป็นไปได้ท่านจะตั้งทีมงาน จากบรรดาผู้ที่ท่านชอบพอรักใคร่มาก่อน

ข. ท่านอาจจะมอบงานที่ค่อนข้างยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ แต่ถ้าเขาทำไม่สำเร็จท่านจะไม่ยอมให้เขาทำงานนั้นต่อไป

59. ก. ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานหนัก แต่ก็ให้เขามั่นใจว่าเขาจะได้ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป

ข. ท่านเชื่อว่าประโยชน์ของการลงโทษทางวินัยประการหนึ่งคือไม่ให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ

60. ก. ท่านจะพยายามที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นกันเองเมื่อเวลาท่านพูดจากับเขา

ข. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามผลงานที่ทำเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล

61. ก. ท่านมีความเชื่อในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยความสามารถเป็นหลัก

ข. ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน โดยปกติจะแก้ไขปัญหาไปได้เองโดยที่ท่านไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้อง

62. ก. ท่านรู้สึกว่าทั้งฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหารจะทำหน้าที่ของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน

ข. ในการประชุมหรืออภิปราย ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงที่ท่านมองเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่นหาข้อยุติเอง

63. ก. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำงานให้สำเร็จ ท่านจะหาวิธีการดำเนินการเพื่อช่วยให้เขาทำงานได้สำเร็จ

ข. ท่านจะไม่ลังเลที่จะรับคนพิการเข้าทำงานตราบที่เขายังทำงานได้

64. ก. ท่านจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านจะสงวนสิทธิ์จะเป็นผู้ขี้ขาดในขั้นสุดท้าย

ข. ท่านจะไม่ลังเลที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน ตราบที่เขายังทำงานได้

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปริญญานิพนธ์

ของ

อุทิศ ภูมิชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มกราคม 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	พฤติกรรมของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		0	1	2	3	4
1	เขาแสดงเจตคติของเขาให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน					
2	เขาทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงานของเขา					
3	เขาปกครองอย่างเด็ดขาด					
4	เขาวิจารณ์งานที่ด้อยคุณภาพ					
5	เขาพูดโดยไม่ต้องมีการซักถาม					
6	เขามอบงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานเป็นเรื่อง ๆ ไป					
7	เขาทำงานโดยไม่มีแผน					
8	เขารักษามาตรฐานของงานอย่างเด่นชัด					
9	เขาเน้นย้ำให้งานเสร็จทันเวลา					
10	เขาส่งเสริมให้ทุกคนใช้กระบวนการทำงานที่เหมือน ๆ กัน					
11	เขาทำเพื่อแน่ใจว่าผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานของเขา					
12	เขาขอร้องให้ผู้ร่วมงานทำตามกฎระเบียบข้อบังคับ					
13	เขาบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ถึงสิ่งที่เขาต้องการจากผู้ร่วมงาน					
14	เขาทำเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานทำงานเต็มความสามารถ					
15	เขาทำเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานทำงานด้วยความร่วมมือ					

ข้อ	พฤติกรรมของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	น้ำหนักในการแสดงพฤติกรรม				
		0	1	2	3	4
16	เขาช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว					
17	เขาทำสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อก่อให้เกิดความสบายใจแก่ผู้ร่วมงาน					
18	เขาเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย					
19	เขาหาเวลารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
20	เขาไม่ชอบสุงสิงกับใคร					
21	เขาดูแลความเป็นอยู่ (สวัสดิการ) ส่วนตัวของผู้ร่วมงานทุกคน					
22	เขาปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำของเขา					
23	เขาทำงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน					
24	เขาค่อนข้างเชื่องช้าในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ					
25	เขาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเสมือนเป็นผู้เท่าเทียมกัน					
26	เขาพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง					
27	เขาใจดีมีความเป็นเพื่อนและเข้าหาได้ง่าย					
28	เขาทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเองในขณะที่เขาสนทนาด้วย					
29	เขานำข้อเสนอของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
30	เขาขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนการดำเนินการ					

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกอง/สำนัก ในสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ

ปริญญานิพนธ์
ของ
อุษณี ตันติชัยรัตนกูล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	การแสดงออกของผู้อำนวยการกอง/สำนัก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
1.	ผู้อำนวยการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนอย่างมีระบบ.....	.....	....	.....	....	.....	.....
2.	ผู้อำนวยการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจในการทำงาน.	.....	....	.....	....	.....	.....
3.	ผู้อำนวยการมีความสามารถในการใช้สติปัญญาตัดสินแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	....	.....	....	.....	.....
4.	ผู้อำนวยการกำหนดมาตราฐานการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	....	.....	....	.....	.....
5.	ผู้อำนวยการมีการสร้างบรรยากาศที่ดีสร้างขวัญ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน..	.....	....	.....	....	.....	.....
6.	ผู้อำนวยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด.....	.....	....	.....	....	.....	.....
7.	ผู้อำนวยการมีความเป็นกันเองทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากเข้าใกล้.	.....	....	.....	....	.....	.....
8.	ผู้อำนวยการดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ..	.....	....	.....	....	.....	.....
9.	ผู้อำนวยการอธิบายวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบัญชาได้ทราบ.....	.....	....	.....	....	.....	.....

ข้อที่	การแสดงออกของผู้อำนวยการกอง/สำนัก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
10.	ผู้อำนวยการไม่ยึดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามสบาย.....	.....	....	.....	....	.....	.....
11.	ผู้อำนวยการกำหนดตารางเวลาการทำงาน และเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา.....	.....	....	.....	....	.....	.....
12.	ผู้อำนวยการนำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ.....	.....	....	.....	....	.....	.....
13.	ผู้อำนวยการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนไม่โยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	....	.....	....	.....	.....
14.	ผู้อำนวยการให้ความสนใจที่จะประสานงานในหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง.....	.....	....	.....	....	.....	.....
15.	ผู้อำนวยการดูแลเอาใจใส่จัดหาสวัสดิการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	.....	....	.....	....	.....	.....
16.	ผู้อำนวยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	....	.....	....	.....	.....
17.	ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นที่รักใคร่ชอบพอของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา...	.....	....	.....	....	.....	.....

ข้อที่	การแสดงออกของผู้อำนวยการกอง/สำนัก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยแจกก
18.	ผู้อำนวยการควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว.....	.....	....	.....	....	.....	.....
19.	ผู้อำนวยการปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความจริงใจ.....	.....	....	.....	....	.....	.....
20.	ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี..	.....	....	.....	....	.....	.....
21.	ผู้อำนวยการให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา....	.....	....	.....	....	.....	.....
22.	ผู้อำนวยการสามารถจัดการสื่อสารภายในกองให้สะดวกสบาย รวดเร็ว	.....	....	.....	....	.....	.....
23.	ผู้อำนวยการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงานและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน.....	.....	....	.....	....	.....	.....
24.	ผู้อำนวยการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นหมู่คณะ.....	.....	....	.....	....	.....	.....
25.	ผู้อำนวยการสามารถจัดหาความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเพื่อให้เขาได้นำความรู้ไปปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อไป.....	.....	....	.....	....	.....	.....

ข้อที่	การแสดงออกของผู้อำนวยการกอง/สำนัก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
26.	ผู้อำนวยการมีความสามารถในการวางตัวเป็นผู้นำ ไม่ถือยศศักดิ์ มีความเป็นมิตรที่ดีกับผู้ร่วมงาน....	.....	....	.....	....	.....	.....
27.	ผู้อำนวยการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มในการทำงาน.	.....	....	.....	....	.....	.....
28.	ผู้อำนวยการสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ.....	.....	....	.....	....	.....	.....
29.	ผู้อำนวยการมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน และถนอมน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจอย่างเสมอต้นเสมอปลาย.....	.....	....	.....	....	.....	.....
30.	ผู้อำนวยการให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา..	.....	....	.....	....	.....	.....
31.	ผู้อำนวยการให้ความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน.....	.....	....	.....	....	.....	.....
32.	ผู้อำนวยการให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	....	.....	....	.....	.....
33.	ผู้อำนวยการให้ความไว้วางใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา....	.....	....	.....	....	.....	.....
34.	ผู้อำนวยการให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น.....	.....	....	.....	....	.....	.....

ข้อที่	การแสดงออกของผู้อำนวยการกอง/สำนัก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัยกรอก
35.	ผู้อำนวยการจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของหน่วยงานอยู่เสมอ.....	.....	....	.....	....	.....	.....
36.	ผู้อำนวยการให้คำแนะนำที่มีประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น แนะนำความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน..	.....	....	.....	....	.....	.....
37.	ผู้อำนวยการประเมินผลงาน และพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ.....	.....	....	.....	....	.....	.....
38.	ผู้อำนวยการปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการทำงานเต็มที่.....	.....	....	.....	....	.....	.....
39.	ผู้อำนวยการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้า.....	.....	....	.....	....	.....	.....
40.	ผู้อำนวยการมีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นหลัก.....	.....	....	.....	....	.....	.....

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายเกรียงศักดิ์ นุตตะโร
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 3 มีนาคม 2513
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 50/14 หมู่ที่ 3 หมู่บ้านชลลดา ตำบลดอนตะโก อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี 70000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการวัฒนธรรม 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดราชบุรี อาคารสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5 ถนนไกรเพชร ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี 70000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2530	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
พ.ศ. 2537	อนุปริญญาศิลปศาสตร์ (การจัดการทั่วไป) วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง
พ.ศ. 2539	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
พ.ศ. 2546	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ