

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ก
หนังสือประสานงาน



ที่ ศธ 0528.09 /1489

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน (ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับความเห็นชอบให้ทำคุณวุฒินิพนธ์เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างรูปแบบ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนี้ ให้การสัมภาษณ์แก่นิสิต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ วัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ ขึ้นอยู่กับวัน เวลา ที่ท่านจะกรุณาอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ

มนตรี แยมกลีกร

(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกลีกร)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811



ที่ ศธ 0528.09 /1475

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน (ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย นายพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับความเห็นชอบให้ทำคุณวุฒินิพนธ์เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ

มนตรี แยมกสิกร

(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกสิกร)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811



ที่ ศธ 0528.09 / ว 0183

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

2 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี/ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายพงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ในระหว่างวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2552 ถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2552 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ สุเมธ งามกนก

(ดร.สุเมธ งามกนก)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052 โทรสาร 0-3839-1043

ผู้วิจัยโทร. 08-9-621-5080



ที่ ศธ 0528.09 / ว 0246

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

13 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดี (ชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2552 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2552 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ สุเมธ งามนก

(ดร.สุเมธ งามนก)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052 โทรสาร 0-3839-1043

ผู้วิจัยโทร. 08-9-621-5080

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาสังเคราะห์กำหนดเป็นตัวแปรเพิ่มเติม

ประกอบการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

(จำนวน 10 ท่าน)

สัมภาษณ์ เมื่อ 2-25 ธันวาคม 2551

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง/สังกัด	หมายเหตุ
1.	ศ.ดร.พรชัย มาตังคสมบัติ	Ph.D (ประสาทวิทยา)	นายกสภาฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
2.	ดร.สุชาติ เมืองแก้ว	ค.ศ.(จุฬาฯ) (การอุดมศึกษา)	นายกสภาฯ / มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง, เลข	
3.	รศ.ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน	Ph.D (ภูมิศาสตร์-ภาวะ ผู้นำทางการบริหาร)	อธิการบดี / มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต	
4.	ผศ.ดร.ณรงค์ พุทธิชีวิน	ค.ศ.(จิตวิทยาการศึกษา)	อธิการบดี / มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี	
5.	ผศ.กนก ไตรรัตน์	ศค.ม (สังคมวิทยา)	อธิการบดี / มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ	
6.	รศ.ดร.ธานี เกษทอง	Ph.D (พัฒนาการศึกษา)	คณบดีคณะครุศาสตร์/ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	
7.	รศ.ดร.สมมาตร ผลเกิด	Ph.D.(โบราณคดี)	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ /มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์	
8.	รศ.ดร.นพพร ธนะชัยขันธุ์	Ph.D (คณิตศาสตร์)	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	
9.	ผศ.สุรพล เรืองรอง	กศ.ม (การอุดมศึกษา)	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี /มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรี ธรรมราช	
10.	รศ.ชัยเลิศ ปรีสุทธกุล	อ.ม.(บรรณารักษ์ ศาสตร์)	หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี /มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) เครื่องมือวิจัย

ประกอบการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

(จำนวน 7 ท่าน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงเมื่อ วันที่ 12-23 มกราคม 2552

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา/สถานที่ทำงาน	ความเชี่ยวชาญ
1	รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร	กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) /มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	ด้านภาวะผู้นำ
2	รศ.ดร.สมาน อัสวภูมิ	ค.ค.(จุฬาฯ) (การบริหารการศึกษา) /มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	ด้านภาวะผู้นำ
3	ผศ.ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์	ศษ.ค (การบริหารการศึกษา) /มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	ด้านภาวะผู้นำ
4	รศ.ดร.สมคิด สร้อยน้ำ	ศษ.ค (การบริหารการศึกษา) /มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	ด้านการบริหาร
5	ศ.ดร.ธีระ รุญเจริญ	Ph.D.(Administration) /มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	ด้านการบริหาร
6	ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	Ph.D. (ผู้นำพฤติกรรมเชี่ยวชาญบริหาร การพัฒนาเมือง) /มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์	ด้านการบริหาร
7	รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด	กศ.ค.(การวัดและประเมินผล) /มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ด้านการวัดผล

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(แบบสัมภาษณ์ - แบบสอบถาม)



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประกอบกรวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัย

นายพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุม

รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ กรเพชรปณี

กรรมการ

ชื่อ-สกุล ผู้ถูกสัมภาษณ์
วุฒิการศึกษา.....สาขา.....
ตำแหน่ง
สถานที่ทำงาน
ทำการสัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้สัมภาษณ์จะนำเรียนประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน และขออนุญาตหมายวันและเวลาที่จะสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 30 นาที โดยผู้สัมภาษณ์จะขออนุญาตจดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทปการสัมภาษณ์
4. เมื่อสัมภาษณ์จบแล้ว ผู้สัมภาษณ์จะทบทวนประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบเพื่อยืนยันความถูกต้องของคำให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง
5. ผู้วิจัยจะสรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์

ประเด็นคำถามที่ใช้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา
ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 ด้านประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลงานตามภารกิจควรเป็นอย่างไร

[illegible]

2. ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรควรเป็นอย่างไร

Blank writing area with horizontal lines.

3. ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการเติบโตควรเป็นอย่างไร

[illegible]

ส่วนที่ 3 ด้านข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

[illegible]

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ประกอบแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

(เพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์ ประกอบการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและตัวแปรเพิ่มเติมในการวิจัย)

.....

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะและความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ขบถองและให้เกิดริ้วรอยนำยอมทุ่มเทความสามารถและศักยภาพของตนได้สูงเกินปกติ เพื่อปฏิบัติการกิจตามที่ผู้นำกำหนด โดยคำนึงถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำของอธิการบดีตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass & Avolio (1992) ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญาและ (4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence or Charisma leadership: II or CL) หมายถึง ระดับพฤติกรรมของอธิการบดีที่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับบุคลากร อธิการบดีจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วย บุคลากรจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับอธิการบดี และต้องการเลียนแบบอธิการบดี

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง ระดับพฤติกรรมของอธิการบดีที่ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานแก่บุคลากร อธิการบดีจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา โดยการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก อธิการบดีจะทำให้บุคลากรสัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคต จะสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการ อธิการบดีจะแสดงออกซึ่งการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะช่วยให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัย ช่วยให้ผู้บุคลากรพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

3. ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่อธิการบดีมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยอธิการบดีมีการคิดและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญ

สถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและการสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจแก่บุคลากรให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แก้ไขปัญหาร่วมกัน

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง การที่อธิการบดีมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ อธิการบดีจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของบุคลากรแต่ละคน อธิการบดีจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน อธิการบดีจะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ อธิการบดีจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของอธิการบดีจะแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นผลมาจากการบริหารจัดการของอธิการบดี ซึ่งสามารถวัดได้จากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านผลงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู (2) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการเจริญเติบโตส่วนบุคคล และ (3) ด้านการเติบโต ได้แก่ การพัฒนา และการปรับตัว รายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ผลงานตามภารกิจ (Mission Achievement) หมายถึง ผลการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การผลิตบัณฑิต หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยสามารถผลิตบัณฑิตให้ได้ทั้งปริมาณและมีคุณภาพ มีระบบและกลไกในการพัฒนาและบริหารหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนซึ่งบุคคลและองค์กร ภายนอกมีส่วนร่วม มีกระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

1.2 การวิจัย หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มีงบประมาณหรือแหล่งทุนสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จาก ภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ ผลงานวิจัยมีคุณภาพและได้รับการยอมรับ นำไปตีพิมพ์เผยแพร่หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งสัดส่วนของงานวิจัยที่ผลิตขึ้นในแต่ละปีงบประมาณกับจำนวนบุคลากรเหมาะสมกัน

1.3 การบริการวิชาการ หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการบริการวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สัดส่วนของจำนวนอาจารย์ประจำหรือบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในแต่ละปีงบประมาณมีความเหมาะสม มีกิจกรรมหรือโครงการให้บริการทางวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและประเทศชาติ มีกิจกรรมหรือโครงการให้บริการทางวิชาการที่หลากหลาย รวมถึงชุมชน ท้องถิ่น หรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีผลงานหรือชิ้นงานการพัฒนางานองค์ความรู้ และสร้างมาตรฐานด้านศิลปวัฒนธรรม มีบทบาทนำหรือมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่ท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ มีหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจนรวมถึงมีโครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น

1.5 การถ่ายทอดเทคโนโลยี หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการถ่ายทอดเทคโนโลยี มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีทั้งบุคลากร สถานที่ และวัสดุครุภัณฑ์ สามารถสร้างเครือข่ายด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและมีการกำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

1.6 การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู สามารถผลิตครูในสาขาที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิต สามารถทำหน้าที่ในการส่งเสริมวิทยฐานะครูได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู โดยจัดให้มีหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบในการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครูโดยตรง

2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Job Satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกทางบวกของบุคลากรที่เกิดขึ้นต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตส่วนบุคคล แต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนทำงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จได้ มีความสุขและมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งความสำเร็จนี้จะเป็ นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และทำให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเพิ่ม มากขึ้น

2.2 การยกย่อง (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรผู้มีผลงานดีเด่น ได้รับการยอมรับ และยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้รับรางวัลจากผลการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อมหาวิทยาลัย

2.3 ลักษณะงาน (Task) หมายถึง ความยากง่ายของงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ และเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรที่จะทำให้สำเร็จได้ ซึ่งบุคลากรได้รับรู้ถึงเกณฑ์ภาระงาน ขั้นต่ำที่กำหนด โดยบุคลากรส่วนใหญ่ใช้ทรัพยากรร่วมกันในการทำงานและได้ทำงานตามความ สนใจและความถนัดของตนเอง

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่มีจิตอาสา พร้อมที่จะรับผิดชอบงานและเอาใจใส่ทุ่มเทในภารกิจที่ตนเองได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความสุข และพึงพอใจในภาระงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในหน้าที่ การงานที่ชัดเจนให้บุคลากร มีหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่เป็นธรรมและอยู่ในวิสัยที่บุคลากร จะสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้

2.6 การเจริญเติบโตส่วนบุคคล (Growth) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับโอกาสใน การทำงาน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยตำแหน่งนั้นมีความมั่นคงและ บุคลากรสามารถแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างแท้จริง บุคลากรมีความสุขและพึงพอใจ ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งนั้น

3. การเติบโต (Growth) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีการขยายหรือพัฒนางานให้โตขึ้น ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาและการปรับตัว แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การพัฒนา (Development) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีทิศทางและกระบวนการ พัฒนางานที่ต่อเนื่องอย่างสมดุล สอดคล้องกับบริบทโดยรวมของท้องถิ่น สนองความต้องการและ สภาพปัญหาของสังคม ทั้งนี้ผลสำเร็จจากการพัฒนาดังกล่าวเกิดจากความสามารถในการนำของอธิการบดี และด้วยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

3.2 การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีรูปแบบการบริหารจัดการ ภายในที่ดี มีศักยภาพสูง มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัว ได้ตามสถานการณ์ จนสามารถแสดงบทบาทในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ



สำหรับ.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ใช้สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. การตอบแบบสอบถามโปรดตอบทุกข้อ และขอให้ท่านให้ความเห็นตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง จะช่วยให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
3. การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการสรุปในภาพรวม ไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็นรายมหาวิทยาลัย ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อมหาวิทยาลัยและกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลแต่อย่างใด ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
4. แบบสอบถามนี้มี 16 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี
ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณานำส่งที่ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เพื่อรวบรวมส่งผู้วิจัยต่อไป และขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

โทร 089 -6275080 ที่ทำงาน 045-643600-6 ต่อ 122 Fax 045-643607 e-mail pongsak @ sskru.ac.th

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพ
ความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง SEX ☐
2. อายุ ☐ 1. น้อยกว่า 30 ปี ☐ 2. 30 - ไม่ถึง 40 ปี AGE ☐
☐ 3. 40 - ไม่ถึง 50 ปี ☐ 4. 50 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน ☐ 1. ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า..... ED ☐
☐ 2. ปริญญาโท
☐ 3. ปริญญาเอก
4. ดำรงตำแหน่ง ☐ 1. สายวิชาการ ACA ☐
ตำแหน่ง ☐ 1. ศาสตราจารย์ ☐ 2. รองศาสตราจารย์
☐ 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ 4. อาจารย์
☐ 2. สายปฏิบัติการ SUP ☐
ตำแหน่ง ☐ 1. ผู้อำนวยการ/เทียบเท่า ☐ 2. รองผู้อำนวยการ/เทียบเท่า
☐ 3. เจ้าหน้าที่
5. ประสบการณ์การสอนหรือการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา EX ☐
☐ 1. น้อยกว่า 10 ปี
☐ 2. 10 - ไม่ถึง 20 ปี
☐ 3. 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี

.....

คำชี้แจง 1. ข้อความต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยของท่าน ท่านคิดว่าอธิการบดีได้แสดงพฤติกรรมหรือมีคุณลักษณะตามที่กำหนดอยู่ในระดับใด เมื่อพิจารณารอบคอบแล้ว โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ทางขวามือที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมหรือคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ส่วนที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1	ส่วนที่ 1.1 การมีบารมี อธิการบดีปฏิบัติตนดี จนได้รับความรู้สึกที่ดีจากบุคลากรทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัย				
2	อธิการบดีปฏิบัติตนดี จนทำให้บุคลากรมีความเคารพนับถือและเลื่อมใสศรัทธา				
3	อธิการบดีปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีโอกาสร่วมงานด้วย				
4	อธิการบดีมีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่ดีอย่างรอบด้านเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทุกฝ่าย				
5	อธิการบดีใช้คุณลักษณะที่ดีเฉพาะตัว สร้างความหวังและความฝันที่เป็นไปได้ในการบริหาร				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
6	ส่วนที่ 1.2 การเป็นแบบอย่าง อธิการบดีปฏิบัติตนจนนำไปสู่ความชื่นชมและยอมรับ จากบุคลากร				
7	อธิการบดีสร้างความตระหนักโดยการประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรมากกว่าการออกคำสั่งให้ ปฏิบัติตาม				
8	อธิการบดีให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเสมอภาค				
9	อธิการบดีเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรทั้งด้านการ ครองตน ครองคน และครองงาน				
10	อธิการบดีปฏิบัติตนจึงทำให้บุคลากรปฏิบัติตามหรือ เลียนแบบด้วยความเต็มใจ				
ส่วนที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
11	ส่วนที่ 2.1 การจูงใจ อธิการบดีกระตุ้นบุคลากรให้มุ่งมั่นทำงานโดยเน้นการ จูงใจภายใน				
12	อธิการบดีมีวิธีการหรือใช้คำพูดง่าย ๆ กระตุ้นจูงใจให้ บุคลากรทราบว่าควรทำหรือจะทำอะไร				
13	อธิการบดีใช้เทคนิคการจูงใจได้เหมาะสมกับความ แตกต่างระหว่างบุคคล				
14	อธิการบดีส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานเชิงรุกได้ อย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
15	ส่วนที่ 2.1 การจูงใจ (ต่อ) อธิการบดี มีจิตวิทยาสูง มีความสามารถในการสื่อสาร เป็นเลิศและมีทักษะในการจูงใจสูง				
16	อธิการบดีสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและทั่วถึง				
17	ส่วนที่ 2.2 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อธิการบดีนำเสนอวิสัยทัศน์หรือสร้างภาพที่ดึงดูดใจ แก่บุคลากรว่าสามารถจะทำงานนั้นได้				
18	อธิการบดีกำหนดวิสัยทัศน์โดยมีพื้นฐานมาจากข้อมูล และสภาพบริบทที่แท้จริงของมหาวิทยาลัย				
19	อธิการบดีกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยโดยใช้ วิธีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกฝ่าย				
20	อธิการบดีกำหนดให้วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมีความ ยืดหยุ่น และสามารถปรับให้มีความเหมาะสมกับบริบท ที่เปลี่ยนแปลงได้				
21	อธิการบดีทำให้บุคลากรเข้าใจ ยอมรับ และมุ่งมั่น ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัย				
22	ส่วนที่ 2.3 การอุทิศเพื่องาน อธิการบดีทุ่มเทเวลาและความสามารถของตนเอง อย่างสูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัย				
23	อธิการบดีมีความรู้ความเข้าใจในภาระงานของ มหาวิทยาลัยที่ตนเองรับผิดชอบอย่างรอบด้านทุกมิติ				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมหรือคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
24	อธการบดคคลูกคคและปรากฏตัวอยู่ในที่ทำงานกับผู้ร่วมงานเป็นประจำ รวมทั้งเข้าร่วมในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ				
25	อธการบดคเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่องาน				
26	อธการบดคใช้ภาวะผู้นำความรู้ความสามารถและการอุทิศตนอย่างเต็มกำลัง จนมหาวิทยาลัยเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย				
ส่วนที่ 3 ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา					
ส่วนที่ 3.1 การตระหนักในปัญหา					
27	อธการบดคส่งเสริมให้บุคลากรสำนึกว่าการเข้าใจในปัญหาคือการตระหนักในการะงานที่ตนรับผิดชอบ				
28	อธการบดคส่งเสริมให้บุคลากรได้พิจารณาและค้นหาปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง				
29	อธการบดคกระตุ้นให้บุคลากร ทบทวนความคิดของตนเองใหม่ในเรื่องที่ไม่เคยสงสัยมาก่อน				
30	อธการบดคขยายความคิดใหม่ ๆ ให้บุคลากรสามารถนำไปแก้ไขปัญหาในการทำงานได้				
31	อธการบดคมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและอยู่ในวิสัยที่บุคลากรจะทำได้ให้ปฏิบัติ				
32	อธการบดคพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะต้องรอบรู้ในการะงานที่ตนเองรับผิดชอบรวมทั้งสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งรอบด้าน				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
33	ส่วนที่ 3.2 การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ อธิการบดีแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ และแก้ไขปัญหามาให้ตรงตามสาเหตุนั้น				
34	อธิการบดีแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบอย่างรอบ ด้านเพื่อป้องกันปัญหาใหม่ที่จะเกิดตามมา				
35	อธิการบดีใช้วิธีการแก้ไขปัญหโดยยึดประโยชน์สูงสุด ที่มหาวิทยาลัยจะได้รับเป็นสำคัญ				
36	อธิการบดีใช้ช่วงของจังหวะและเวลาในการแก้ไข ปัญหาได้อย่างเหมาะสม				
37	อธิการบดีให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมพิจารณา แก้ไขปัญหของมหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม				
38	อธิการบดีส่งเสริมให้บุคลากรคิดถึงวิธีการแก้ปัญหาเก่า ด้วยวิธีการใหม่อย่างสร้างสรรค์				
ส่วนที่ 4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					
39	ส่วนที่ 4.1 การดูแลเป็นรายบุคคล อธิการบดีมีความใกล้ชิดกับ คณาจารย์และใส่ใจเป็นส่วนตัว กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกคน				
40	อธิการบดีเชื่อมั่นในบุคลากรและช่วยให้บุคลากรแต่ละ คนสามารถพัฒนาตนเองได้สูงสุดตามศักยภาพ				
41	อธิการบดียอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและ ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่าง เหมาะสม				
42	อธิการบดีคำนึงถึงคุณค่าและให้เกียรติในศักดิ์ศรีความ เป็นมนุษย์ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
	ส่วนที่ 4.1 การดูแลเป็นรายบุคคล (ต่อ)				
43	อธิการบดีสามารถสื่อสารให้ทราบว่า คิดอย่างไรกับ งานที่แต่ละบุคคลหรือทีมกำลังทำอยู่				
44	อธิการบดีส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ในหลายรูปแบบ				
	ส่วนที่ 4.2 การเป็นโค้ชหรือที่ปรึกษา				
45	อธิการบดีรอบรู้งานและสามารถให้คำตอบในเรื่องงาน ด้านต่าง ๆ แก่บุคลากร				
46	อธิการบดีแนะนำเทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แก่บุคลากร				
47	อธิการบดีนำเสนอแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานแก่บุคลากร				
48	อธิการบดีกำกับ ติดตาม เร่งรัดการทำงานของบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม				
49	อธิการบดีให้ความสำคัญกับตนเองกับบุคลากรจนเป็น ที่ปรึกษาหรือให้บุคลากรสามารถขอรับคำแนะนำ ได้สะดวก				

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง 1. ข้อความต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยของท่าน
 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยของท่าน มีประสิทธิผลตามที่กำหนดในแต่ละด้าน อยู่ใน
 ระดับใด เมื่อพิจารณารอบคอบแล้ว โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
 ช่อง ☐ ทางขวามือที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อความมี ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย			
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
ส่วนที่ 1 ด้านผลงานตามภารกิจ					
1	ส่วนที่ 1.1 การผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการพัฒนาและบริหาร หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ				
2	มหาวิทยาลัยมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ				
3	มหาวิทยาลัยมีโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนซึ่งบุคคล องค์กร และชุมชนภายนอกมีส่วนร่วม				
4	มหาวิทยาลัยมีกระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร				
5	มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วน และสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์				
6	มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและคุณลักษณะ ตามสาขาที่เรียน				
7	มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ มีทักษะและ มีเจตคติที่ดีในวิชาชีพตนเอง				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
8	ส่วนที่ 1.2 การวิจัย มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์				
9	มหาวิทยาลัยมีระบบการจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์				
10	มหาวิทยาลัยมีงบประมาณหรือแหล่งทุนสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ				
11	มหาวิทยาลัยผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับ นำไปตีพิมพ์เผยแพร่หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง				
12	มหาวิทยาลัยมีสัดส่วนของงานวิจัยที่ผลิตขึ้นในแต่ละปีงบประมาณกับจำนวนของบุคลากรเหมาะสมกัน				
13	ส่วนที่ 1.3 การบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการบริการวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย				
14	มหาวิทยาลัยมีสัดส่วนของจำนวนอาจารย์ประจำหรือบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในแต่ละปีงบประมาณเหมาะสม				
15	มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมหรือโครงการให้บริการทางวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและประเทศชาติ				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
16	มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมหรือโครงการให้บริการทางวิชาการที่หลากหลาย				
17	ชุมชน ท้องถิ่น หรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย				
18	ส่วนที่ 1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ				
19	มหาวิทยาลัยมีผลงานหรือชิ้นงานการพัฒนางานองค์ความรู้และสร้างมาตรฐานศิลปวัฒนธรรม				
20	มหาวิทยาลัยมีบทบาทนำหรือมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่ท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ				
21	มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจน				
22	มหาวิทยาลัยมีโครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น				
23	ส่วนที่ 1.5 การถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ				
24	มหาวิทยาลัยมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีทั้งบุคลากรสถานที่ และวัสดุครุภัณฑ์				
25	มหาวิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
26	มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสำหรับชุมชน ท้องถิ่น				
27	มหาวิทยาลัยกำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน				
28	ส่วนที่ 1.6 การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู				
29	มหาวิทยาลัยสามารถผลิตครูในสาขาที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิต				
30	มหาวิทยาลัยสามารถทำหน้าที่ในการส่งเสริมวิทยฐานะครูได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย				
31	มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตและการพัฒนาครู				
32	มหาวิทยาลัยจัดให้มีหน่วยงานภายในรับผิดชอบในการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครูโดยตรง				
ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร					
ส่วนที่ 2.1 ความสำเร็จ					
33	บุคลากรทุกคนสามารถใช้ศักยภาพของตนทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้				
34	ความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน				
35	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีจากการนำและกระบวนการบริหารของอธิการบดี				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อความมี ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย			
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
36	ความสำเร็จในการทำงานสามารถสร้างความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเองแก่บุคลากร				
37	บุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ที่ตนเองรับผิดชอบ				
38	ส่วนที่ 2.2 การยกย่อง บุคลากรที่มีผลการทำงานดีเด่นจะได้รับการยอมรับ ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน				
39	การได้รับการยกย่องชมเชยจะกระตุ้นใจให้บุคลากร ทุ่มเทเอาใจใส่ในการทำงาน				
40	การยกย่องชมเชยเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารใน การจูงใจให้บุคลากรทุ่มเททำงานเพื่อมหาวิทยาลัย				
41	บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้รับรางวัลหรือการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ				
42	บุคลากรได้รับรางวัลจากผลการทำงานอย่างเหมาะสม				
43	ส่วนที่ 2.3 ลักษณะงาน บุคลากรส่วนใหญ่ได้ทำงานตามความสนใจและ ความถนัดของตนเอง				
44	ความยากง่ายของงานอยู่ในวิสัยที่บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถทำให้สำเร็จได้				
45	บุคลากรทุกฝ่ายเอื้อเฟื้อต่อกันและสามารถใช้ทรัพยากร ร่วมกันในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
46	บุคลากรตระหนักว่าผลการทำงานของทุกคนคือผลงาน ของมหาวิทยาลัย				
47	มหาวิทยาลัยได้กำหนดเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำและแจ้ง ให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
48	ส่วนที่ 2.4 ความรับผิดชอบ บุคลากรส่วนใหญ่มีจิตอาสา และมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงาน				
49	บุคลากรมีความตระหนักและทุ่มเทในภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบ				
50	บุคลากรได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพและความสามารถของตน				
51	อธิการบดีนำผลงานมาประกอบในการพิจารณา มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบ				
52	บุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในภาระงานที่ตนเองรับผิดชอบ				
53	ส่วนที่ 2.5 ความก้าวหน้า บุคลากรแต่ละคนมีเส้นทางก้าวหน้าที่ชัดเจน				
54	บุคลากรทุ่มเททำงานเพื่อความก้าวหน้าของตนและความสำเร็จของมหาวิทยาลัย				
55	เส้นทางก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในวิสัยที่บุคลากรสามารถจะทำได้				
56	บุคลากรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
57	หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งมีความชัดเจนและเป็นธรรมสำหรับบุคลากรทุกคน				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
58	ส่วนที่ 2.6 การเจริญเติบโต บุคลากรที่ได้รับโอกาสทำงาน มีความรู้ความชำนาญ และทักษะในงานของตนมากขึ้น				
59	บุคลากรมีความสุขมากขึ้นกับการทำงานที่ตนเองได้รับผิชอบสูงขึ้น				
60	บุคลากรพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย				
61	ตำแหน่งหน้าที่ที่บุคลากรได้รับแต่งตั้งมีความมั่นคง				
62	บุคลากรสามารถแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างแท้จริง				
ส่วนที่ 3 การเติบโต					
63	ส่วนที่ 3.1 การพัฒนา มหาวิทยาลัยโดยการนำของอธิการบดี ในภาพรวมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
64	ทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยตอบสนองสภาพปัญหาและความต้องการ โดยรวมของสังคม				
65	กระบวนการพัฒนามหาวิทยาลัยโดยการนำของอธิการบดีสอดคล้องกับบริบทและสนองความต้องการของท้องถิ่น				
66	อธิการบดีเป็นผู้นำและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาในทุกด้านอย่างสมดุล				
67	ผลสำเร็จในการพัฒนาเกิดจากความสามารถในการนำของอธิการบดีและด้วยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็นต่อความมี ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย			
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
68	ส่วนที่ 3.2 การปรับตัว มหาวิทยาลัยของเรามีศักยภาพและความสามารถในการปรับตัวได้ตามสถานการณ์				
69	มหาวิทยาลัยของเรามีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันทุกระดับ				
70	รูปแบบการบริหารจัดการภายในของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและก้าวหน้า ความเป็นสากล				
71	มหาวิทยาลัยของเรามีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง				
72	มหาวิทยาลัยของเราแสดงบทบาทในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ขอขอบคุณครับ..

เมื่อตอบเสร็จแล้ว กรุณานำส่งที่ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ของท่าน ภายใน วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2552

ภาคผนวก ง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

(จำนวน 30 คน)

ประกอบด้วยบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ 1 แห่ง ขนาดเล็ก 1 แห่ง รวม 2 แห่ง
เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 2-10 กุมภาพันธ์ 2552

กลุ่มตัวอย่าง				
ที่	สถาบัน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	รวม
1	มรภ.อุบลราชธานี	10	10	20
2	มรภ.ศรีสะเกษ	5	5	10
	รวม	15	15	30

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

(จำนวน 460 คน)

ประกอบด้วยบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวน 38 แห่ง
เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 13-28 กุมภาพันธ์ 2552

กลุ่มที่ 1 กลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 6 แห่ง				
ที่	สถาบัน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	รวม
1	มรภ.สวนสุนันทา	11	9	20
2	มรภ.สวนดุสิต	22	15	37
3	มรภ.จันทระเกษม	9	6	15
4	มรภ.พระนคร	10	6	16
5	มรภ.ธนบุรี	5	2	7
6	มรภ.บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา	8	4	12
	รวม	65	42	107