

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย  
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ  
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/3288-3292

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

29 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวแคทลียา ศรีใส นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ในความควบคุมดูแลของ ดร.นवलผจง อัครพิมพ์ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3847-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/0435-0441

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

4 กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวแคทลียา ศรีใส นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ในความควบคุมดูแลของ ดร.นवलผจง อุดรพิมพ์ ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครูใหญ่ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 4 - 9 กุมภาพันธ์ 2548 (ติดต่อผู้วิจัย โทร. 0-7050-5302)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3847-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/0501

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวแคทลียา ศรีใส นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ในความควบคุมดูแลของ ดร.นवलผจง อัครพิมพ์ ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครูใหญ่ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนเอกชน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 14 – 28 กุมภาพันธ์ 2548 (ติดต่อผู้วิจัย โทร. 0-7050-5302)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า  
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3847-5855

โทรสาร 0-3839-3466

## ภาคผนวก ข

คำอำนาจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.72	25	0.38
2	0.56	26	0.53
3	0.28	27	0.53
4	0.26	28	0.58
5	0.53	29	0.46
6	0.40	30	0.76
7	0.44	31	0.48
8	0.37	32	0.83
9	0.71	33	0.40
10	0.78	34	0.49
11	0.48	35	0.67
12	0.52	36	0.65
13	0.37	37	0.73
14	0.63	38	0.71
15	0.35	39	0.40
16	0.62	40	0.36
17	0.40	41	0.73
18	0.58	42	0.50
19	0.45	43	0.61
20	0.67	44	0.58
21	0.68	45	0.50
22	0.57	46	0.61
23	0.53	47	.051
24	0.38	48	0.39

ตารางที่ 27 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามการสร้างทีมงานของผู้บริหาร

ชื่อ	ค่าอำนาจจำแนก	ชื่อ	ค่าอำนาจจำแนก	ชื่อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.63	25	0.44	49	0.39
2	0.79	26	0.46	50	0.64
3	0.50	27	0.72	51	0.52
4	0.63	28	0.73	52	0.66
5	0.76	29	0.44	53	0.84
6	0.68	30	0.52	54	0.46
7	0.81	31	0.71	55	0.62
8	0.58	32	0.70	56	0.68
9	0.77	33	0.41	57	0.66
10	0.32	34	0.47	58	0.58
11	0.57	35	0.38	59	0.71
12	0.49	36	0.48	60	0.71
13	0.43	37	0.76	61	0.87
14	0.35	38	0.71	62	0.79
15	0.29	39	0.63	63	0.60
16	0.56	40	0.44	64	0.77
17	0.47	41	0.47	65	0.85
18	0.64	42	0.42	66	0.80
19	0.83	43	0.50	67	0.70
20	0.55	44	0.47	68	0.77
21	0.86	45	0.59	69	0.59
22	0.54	46	0.75	70	0.67
23	0.69	47	0.68	71	0.74
24	0.49	48	0.57	72	0.56



ตารางที่ 28 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน	จำนวนข้อ	ความเชื่อ มั่น
1	ความมีบารมี	19	.95
2	การคล้อย	10	.95
3	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	10	.95
4	การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	9	.95
รวมทั้งฉบับ		ความเชื่อมั่น =	.95

ตารางที่ 29 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการสร้างทีมงานของผู้บริหาร

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน	จำนวนข้อ	ความเชื่อ มั่น
1	บทบาทที่สมดุล	7	.98
2	ความชัดเจนของเป้าหมาย	5	.98
3	การเปิดเผยและการเผชิญหน้า	7	.98
4	การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	10	.98
5	ความร่วมมือและความขัดแย้ง	5	.98
6	การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	10	.98
7	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	5	.98
8	การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	6	.98
9	การพัฒนาตนเอง	6	.98
10	สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม	5	.98
11	การสื่อสารที่ดี	6	.98
รวมทั้งฉบับ		ความเชื่อมั่น =	.98

## แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

## เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
 สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3

.....

คำชี้แจง

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
โรงเรียนเอกชน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

โปรดกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนและตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด เพื่อความสมบูรณ์  
 ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริง

ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ( ) ผู้บริหาร โรงเรียน (ครูใหญ่)
- ( ) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ

## ตอนที่ 2

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ เป็นการบรรยายพฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ โปรดให้ข้อมูลด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ในการตอบข้อคำถาม แต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาตัดสินว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีลักษณะเป็นไปตามพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามความเป็นจริง โดยการตอบข้อคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ จากคำตอบที่เป็นไปได้ 5 คำตอบดังนี้

บ่อยมาก	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยมาก
บ่อย	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อย
บางครั้ง	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง
นานๆ ครั้ง	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนานๆ ครั้ง
ไม่เคยเลย	หมายถึง	พฤติกรรมที่แทบจะไม่เกิดขึ้น หรือ ไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
1	ประพฤติดนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
2	พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานถึงค่านิยม ความเชื่อ ที่เขาคิดว่าสำคัญที่สุด.....	.....	.....	.....	.....	.....
3	ในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารสามารถ สงบสติอารมณ์ได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเชื่อ.....	.....	.....	.....	.....	.....
5	ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
6	ระบุความสำคัญของการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
7	เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ ของกลุ่ม.....	.....	.....	.....	.....	.....
8	การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลตามมาทางด้าน ศีลธรรมจริยธรรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
9	ให้ความมั่นใจว่าผู้ร่วมงานสามารถเอาชนะ อุปสรรคต่างๆ ได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
10	แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่เรื่องอุดมการณ์ ค่านิยม และความเชื่อของผู้บริหาร.....	.....	.....	.....	.....	.....
11	แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด สมรรถภาพ อย่างสูงในการทำสิ่งใดๆ ก็ตาม.....	.....	.....	.....	.....	.....
12	แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็น ต่อปัญหาได้แย่งที่เกิดขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
13	การกระทำของผู้บริหารสร้างให้เกิดความศรัทธา แก่ผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
14	ระบุดุลประสงค์ในการทำงานของผู้ร่วมงาน ได้ชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
15	แสดงให้เห็นถึงการมีอำนาจในการเป็นผู้นำ ในการบริหารงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
16	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในตนเอง ในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
17	พูดให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้....	.....	.....	.....	.....	.....
18	เน้นความสำคัญของการมีความรู้สึกต่อภารกิจ ร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
19	ปฏิบัติสอดคล้องกับค่านิยมที่ตนแสดงไว้.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
20	ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง.....	.....	.....	.....	.....	.....
21	มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
22	พูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....
23	แสดงความเชื่อถือว่าผู้ร่วมงานสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
24	ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
25	ทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....
26	พูดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จ ด้วยความกระตือรือร้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
27	กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ ที่ควรได้รับการพิจารณา.....	.....	.....	.....	.....	.....
28	แสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
29	แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้.....	.....	.....	.....	.....	.....
30	ให้ความสำคัญกับข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัย	.....	.....	.....	.....	.....
31	ตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่า มีความเหมาะสมหรือไม่.....	.....	.....	.....	.....	.....
32	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำเรื่องที่ยังไม่เกิดเป็น ปัญหามาพิจารณา.....	.....	.....	.....	.....	.....
33	แสดงความสงสัยในวิธีการทำงานแบบเก่าๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
34	หามุมมองและวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
35	เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
36	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น และแง่คิดต่างๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
37	ช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้ในหลายแง่มุม.....	.....	.....	.....	.....	.....
38	สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
39	ส่งเสริมให้ระบุปัญหา โดยการให้เหตุผล หลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
40	ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่ม คนหนึ่งเท่านั้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
41	ฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
42	ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ของผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
43	ทำให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
44	ให้เวลาในการสอนและแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
45	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ด้านความ ต้องการ ความสามารถ และความปรารถนา.....	.....	.....	.....	.....	.....
46	สอนผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
47	ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
48	ให้ความสนใจแก่สมาชิกซึ่งไม่ได้รับความสนใจ เท่าที่ควรเป็นกรณีพิเศษ.....	.....	.....	.....	.....	.....

## ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่า ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึงผู้บริหารปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
มาก	หมายถึงผู้บริหารปฏิบัติบ่อยครั้ง
ปานกลาง	หมายถึงผู้บริหารปฏิบัติเป็นบางครั้ง
น้อย	หมายถึงผู้บริหารปฏิบัติน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึงผู้บริหารปฏิบัติน้อยมาก

ข้อ	การสร้างทีมงานของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถตามที่ตนถนัด.....	.....	.....	.....	.....	.....
2	มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของครู.....	.....	.....	.....	.....	.....
3	ช่วยเหลือครูแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4	ประสานงานการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับสถานการณ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
5	ดูแลให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....	.....	.....	.....	.....	.....
6	เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	การสร้างทีมงานของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....
8	เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
9	กำหนดปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ตรงกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
10	วางแผนและกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
11	กำหนดขอบเขต อำนาจ หน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีระบบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
12	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อทำหน้าที่ตำแหน่งต่างๆที่กำหนด.....	.....	.....	.....	.....	.....
13	เปิดโอกาสให้ครูวิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารได้เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
14	ผู้บริหารจะประชุมครูเพื่อหาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
15	ผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์และความรู้สึกส่วนตัวในการแก้ไขปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
16	ผู้บริหารถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก และข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย.....	.....	.....	.....	.....	.....
17	กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา หรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ อย่างยุติธรรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
18	ให้อิสระแก่ครูในการแสดงออกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่.....	.....	.....	.....	.....	.....
19	เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
20	สนับสนุนการปฏิบัติงานของครูโดยไม่คำนึงว่าอยู่กลุ่มสาระใด ฝ่ายใด.....	.....	.....	.....	.....	.....



ข้อ	การสร้างทีมงานของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21	ให้คำแนะนำเมื่อครูมีปัญหาในการปฏิบัติงาน....	.....	.....	.....	.....	.....
22	ให้ครูเข้าพบได้อย่างสะดวก.....	.....	.....	.....	.....	.....
23	ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูในด้านต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่.....	.....	.....	.....	.....	.....
24	สร้างบรรยากาศให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ.....	.....	.....	.....	.....	.....
25	แสดงความยินดีกับครูในโอกาสต่าง ๆ .....	.....	.....	.....	.....	.....
26	เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครูทั้งค้ำบวกละลบ	.....	.....	.....	.....	.....
27	เข้าใจและให้อภัยเมื่อครูทำงานผิดพลาด.....	.....	.....	.....	.....	.....
28	ให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ครูด้วยความเป็นธรรม	.....	.....	.....	.....	.....
29	ส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
30	เปิดโอกาสให้ครูระดมความคิดและหาแนวทางการบริหารงานร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
31	ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือครูในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่.....	.....	.....	.....	.....	.....
32	ให้ความสำคัญในการระดมความคิดและใช้ข้อ ขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่องาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
33	เปิดโอกาสให้ทุกคนปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึง อายุ เพศและวัย.....	.....	.....	.....	.....	.....
34	มีบทบาทในการทำให้ที่ประชุมยอมรับฟังความคิดเห็น ที่ถูกต้องของเสียงส่วนน้อย.....	.....	.....	.....	.....	.....
35	จัดประชุมเพื่อชี้แจงให้ครูได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และขั้นตอนการทำงาน เพื่อ ความชัดเจนของงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
36	วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	การสร้างทีมงานของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
38	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู.....	.....	.....	.....	.....	.....
39	ตัดสินใจสั่งการได้ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและยอมรับของครู	.....	.....	.....	.....	.....
40	ตัดสินใจสั่งการโดยอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ความรู้	.....	.....	.....	.....	.....
41	มีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติเสร็จแล้ว.....	.....	.....	.....	.....	.....
42	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
43	ศึกษา สังเกต อุปนิสัย และจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติของครูไว้เป็นหลักฐานเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
44	นำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
45	กระจายอำนาจแก่ผู้ได้รับมอบหมายงานตามสายงานบังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
46	ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของครู	.....	.....	.....	.....	.....
47	ให้ครูใช้ดุลยพินิจของตนเองในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
48	เปิดโอกาสให้ครูผลัดกันเป็นผู้นำกลุ่ม.....	.....	.....	.....	.....	.....
49	มอบอำนาจในการตัดสินใจให้คณะกรรมการหรือกลุ่มที่รับผิดชอบงานในการหาข้อยุติเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
50	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน...	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	การสร้างทีมงานของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
51	ส่งเสริมให้ครูทำการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ๆ สม่ำเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
52	ให้ครูร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
53	นำเสนอผลสรุป การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
54	สร้างบรรยากาศในการประเมินผลให้เป็นไปอย่างอิสระ.....	.....	.....	.....	.....	.....
55	เห็นความสำคัญและยอมรับข้อมูลจากการประเมินผล.....	.....	.....	.....	.....	.....
56	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ให้แก่ครู.....	.....	.....	.....	.....	.....
57	สนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม.....	.....	.....	.....	.....	.....
58	เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูเมื่อมีโอกา.....	.....	.....	.....	.....	.....
59	เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นเพื่อนำความรู้มาพัฒนางาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
60	สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรม หรือประชุมทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
61	นำเทคโนโลยีและสื่อต่างๆ ในการแสวงหาความรู้มาไว้บริการครูในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
62	สนับสนุนให้ครูได้พบปะสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกันหลาย ๆ รูปแบบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
63	จัดประชุมหัวหน้าฝ่ายต่างๆ เพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
64	จัดสวัสดิการต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	การสร้างทีมงานของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
65	สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นกันเอง	.....	.....	.....	.....	.....
66	ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
67	แจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญหรือเกี่ยวข้องกับครูให้ทราบ	.....	.....	.....	.....	.....
68	ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมและหลายรูปแบบ	.....	.....	.....	.....	.....
69	จัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว.....	.....	.....	.....	.....	.....
70	ตัดสินใจสั่งงาน โดยผ่านหัวหน้างานตามลำดับชั้น	.....	.....	.....	.....	.....
71	นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร	.....	.....	.....	.....	.....
72	จัดทำวารสารของโรงเรียนเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ครูและผู้ปกครองทราบ.....	.....	.....	.....	.....	.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวแคทลียา ศรีใส

ผู้วิจัย