

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีของเบส 2 ด้าน คือ
 - 1.1 แบบวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
 - 1.2 แบบวัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของโรงเรียน
2. โปรดกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนและตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุดเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามในการวิจัย
3. คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวกาญจนา แสงสารพันธ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นกรบรรยายถึงภาวะผู้นำ โปรดให้ข้อมูลด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ในการตอบข้อคำถามแต่ละข้อขอให้ท่านพิจารณาตัดสินว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีลักษณะเป็นไปตามพฤติกรรมที่บรรยายไว้มากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามความเป็นจริง โดยการตอบข้อคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ จากคำตอบที่เป็นไปได้ 5 คำตอบดังนี้

5	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยมาก
4	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อย
3	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง
2	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง
1	หมายถึง	พฤติกรรมที่แทบจะไม่เกิดขึ้น หรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ข้อ	รายการ	บ่อย มาก 5	บ่อย 4	บาง ครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	ไม่เคย เลย 1
	ด้านความมีบารมี					
1	ประพฤติดนเป็นประ โยชนแก่ผู้อื่น.....					
2	พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานถึงค่านิยมและความเชื่อ ที่ตนคิดว่าสำคัญที่สุด.....					
3	ในสถานการณ์วิกฤตสามารถสงบสติอารมณ์ได้..					
4	ให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเชื่อ.....					
5	ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน.....					
6	ระบุความสำคัญของการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					

ข้อ	รายการ	บ่อย มาก 5	บ่อย 4	บาง ครั้ง 3	นานๆ ครั้ง 2	ไม่เคย เลย 1
7	เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม.....					
8	การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลตามมาทางด้าน ศีลธรรมและจริยธรรม.....					
9	ให้ความมั่นใจว่าผู้ร่วมงานสามารถเอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ ได้.....					
10	แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่เรื่องอุดมคติ ค่านิยม และความเชื่อของตน.....					
11	แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและ สมรรถภาพอย่างสูงในการทำสิ่งใด ๆ ก็ตาม.....					
12	แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อ ปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น.....					
13	การกระทำของผู้บริหารสร้างความศรัทธาแก่ ผู้ร่วมงาน.....					
14	ระบุดุลประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วม งานได้ชัดเจน.....					
15	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำใน การเป็นผู้นำการบริหารงาน.....					
16	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นของตนเองใน การทำงาน.....					
17	พูดให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและ กันสามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้.....					
18	เน้นความสำคัญของการมีความรู้สึกต่อภารกิจ ร่วมกัน.....					
19	ปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้.....					

ข้อ	รายการ	บ่อย มาก 5	บ่อย 4	บาง ครั้ง 3	นานๆ ครั้ง 2	ไม่เคย เลย 1
	ด้านการคลอ					
20	ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง.....					
21	มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่น่า ตื่นเต้น.....					
22	พูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี.....					
23	แสดงความเชื่อถือว่าผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติ งานได้บรรลุเป้าหมาย.....					
24	ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง.....					
25	ทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ ประสบผลสำเร็จ.....					
26	พูดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วย ความกระตือรือร้น.....					
27	กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควร ได้รับการพิจารณา.....					
28	แสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน..					
29	แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำ งานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้.....					
	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา					
30	ให้ความสำคัญกับข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัย					
31	ตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่า มีความเหมาะสมหรือไม่.....					
32	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำเรื่องที่ยังไม่เกิดเป็น ปัญหาขึ้นมาพิจารณา.....					
33	แสดงความสงสัยในวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ.....					
34	หามุมมองและวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา.....					

ข้อ	รายการ	บ่อย มาก 5	บ่อย 4	บาง ครั้ง 3	นานๆ ครั้ง 2	ไม่เคย เลย 1
35	เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ร่วมงาน.....					
36	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและ แก้อคติต่าง ๆ.....					
37	ช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้ในหลายแง่มุม.....					
38	สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ ๆ.....					
39	ส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการให้เหตุผลและ หลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา.....					
ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล						
40	ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่ม คนหนึ่งเท่านั้น.....					
41	ฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ.....					
42	ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ของผู้ร่วมงาน.....					
43	ทำให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง....					
44	ให้เวลาในการสอนและแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน.....					
45	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความ ต้องการ ความสามารถ และความปรารถนา.....					
46	สอนผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น.....					
47	ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง.....					
48	ให้ความสนใจแก่สมาชิกซึ่งไม่ได้รับความสนใจ เท่าที่ควรเป็นกรณีพิเศษ.....					

ข้อ	รายการ	บ่อย มาก 5	บ่อย 4	บาง ครั้ง 3	นานๆ ครั้ง 2	ไม่เคย เลย 1
	ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม					
49	ให้ในสิ่งที่ผู้ร่วมงานต้องการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน.....					
50	บอกอย่างชัดเจนว่าผู้ร่วมงานจะได้รับอะไรถ้าทำงานสูงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด.....					
51	ทำความเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้ร่วมงานจะได้รับถ้าผู้ร่วมงานทำในสิ่งที่ควรทำ.....					
52	เจรจากับผู้ร่วมงานในสิ่งที่ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ.....					
53	ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการปฏิบัติงาน.....					
54	บอกผู้ร่วมงานในสิ่งที่ต้องทำเพื่อจะได้รับรางวัลจากความพยายามในการทำสิ่งนั้น.....					
55	ทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจว่าจะได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากการที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ.....					
56	ให้การยอมรับนับถือผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานทำงานได้ดี.....					
57	แสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ร่วมงานทำงานได้ดี.....					
	ด้านการบริหารแบบวางเฉย					
58	เมื่อปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหารจึงจะเริ่มเข้ามาดำเนินการ.....					
59	เมื่อผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ผู้บริหารจึงจะเริ่มเข้ามาแก้ไข.....					

ข้อ	รายการ	บ่อย มาก 5	บ่อย 4	บาง ครั้ง 3	นานๆ ครั้ง 2	ไม่เคย เลย 1
60	งานต้องต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำสุดก่อนแล้วจึงจะเริ่มพยายามหาทางแก้ไข.....					
61	ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดเพื่อหาข้อบกพร่องต่าง ๆ.....					
62	ไม่เข้าไปแก้ไขปัญหาก่อนกว่าปัญหานั้นจะถึงขั้นรุนแรง.....					
63	ใช้เวลามองหาแต่จะแก้ปัญหเฉพาะหน้าเท่านั้น.....					
64	บอกผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่ผู้ร่วมงานทำผิดมากกว่าสิ่งที่ทำถูก.....					
65	คอยดูแลตรวจสอบการทำงานที่ผิดพลาดของผู้ร่วมงาน.....					
66	จะต้องมีอะไรผิดพลาดเสียก่อนจึงจะดำเนินการ.....					
67	ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดการผิดพลาด.....					
68	แสดงให้เห็นว่าตนเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นว่า “สิ่งใดยังไม่พัง ก็ยังไม่ต้องซ่อม”					
69	มุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ล้มเหลวเพื่อทำให้ได้มาตรฐานที่กำหนด.....					
70	ปล่อยให้ปัญหากลายเป็นปัญหาเรื้อรังเสียก่อนจึงจะดำเนินการแก้ไข.....					
71	ค้นหาข้อผิดพลาดของผู้ร่วมงานก่อนที่จะให้ความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานการปฏิบัติงาน.....					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นการบรรยายถึงการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ในการตอบข้อคำถามแต่ละข้อขอให้ท่านพิจารณาตัดสินว่าโรงเรียนของท่านมีระดับการปฏิบัติเป็นไปตามที่บรรยายไว้มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

ข้อละ 1 คำตอบ จากคำตอบที่เป็นไปได้ 5 คำตอบดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีระดับปฏิบัติมากที่สุด หรือ ทุกครั้ง |
| 4 | หมายถึง | มีระดับปฏิบัติมาก หรือ บ่อยครั้ง |
| 3 | หมายถึง | มีระดับปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับปฏิบัติน้อย หรือ บางครั้ง |
| 1 | หมายถึง | มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด หรือ ไม่เคยเลย |

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	1. การสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ					
1	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงคุณภาพของผู้สอน.....					
2	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ.....					
3	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุง อุปกรณ์ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน.....					
4	โรงเรียนชี้แจงให้ครูและบุคลากรเข้าใจความสำคัญของการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น.....					
5	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน.....					
6	โรงเรียนจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน.....					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม.....					
8	มีการประกาศเกียรติคุณให้แก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น.....					
9	มีการแนะนำให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาอย่างเปิดเผย.....					
2. การกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
10	โรงเรียนกำหนดแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์.....					
11	โรงเรียนปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้.....					
12	ผู้บริหารติดตามและตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง.....					
13	ผู้บริหารพยายามแก้ไขข้อบกพร่องจากการทำงานของครูและบุคลากร.....					
14	มีการแนะนำให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์ เลือกใช้ เครื่องมือเหมาะสมกับงานที่ทำ.....					
15	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน.....					
16	ครูและบุคลากรมีโอกาสเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่เป็นปัญหาไปสู่วิธีการใหม่ที่ดีกว่า.....					
3. การกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน						
17	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในงานประจำอย่างชัดเจน.....					
18	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเฉพาะกิจให้มีการประสานงานกันอย่างชัดเจน..					
19	แต่งตั้งให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีมตามความถนัดและความสามารถ.....					
20	ทีมงานมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ร่วมกันอย่างชัดเจน.....					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	ในการทำงานทีมงานมีการติดต่อสื่อสารกัน.....					
22	มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับทีมงาน.....					
4. การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน						
23	มีการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ การฝึกอบรม ครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง.....					
24	มีการวางแผนจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา เพื่อส่งเสริมความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่ครูและบุคลากร.....					
25	มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างชัดเจน.....					
26	ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานของครูและบุคลากรให้ดีขึ้น.....					
27	เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรเมื่อมีโอกา.....					
28	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด.....					
5. การดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน						
29	ให้ความสำคัญกับการจัดระบบการทำงานของครูและบุคลากร.....					
30	ส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานประชุม ชี้แจง เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน.....					
31	เสริมแรงครูและบุคลากรให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ.....					
32	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน.....					
33	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสัมพันธ์และสอดคล้องกัน.....					
34	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนชี้แจงหรือซักถาม ข้อสงสัยในการปฏิบัติงานได้.....					
36	รับฟังข้อขัดแย้งและปัญหาที่เกิดจากการทำงานของครูและ บุคลากร.....					
37	ควบคุม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูและบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ.....					
6. การบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงาน ไปเผยแพร่						
38	ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำงานให้ ครูและบุคลากรทราบ.....					
39	จัดให้มีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่ ไม่ซ้ำซ้อน.....					
40	มีการจัดเก็บข้อมูลรวดเร็ว เป็นปัจจุบัน.....					
41	จัดให้มีการตรวจสอบข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ.....					
42	สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....					
43	มีรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานให้ครูและ บุคลากรจดบันทึกข้อมูล.....					
7. ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						
44	ชี้แจง หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ให้ครูและบุคลากรทราบบท บาท หน้าที่ ขอบข่ายการปฏิบัติงาน.....					
45	มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทราบ....					
46	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วย ความมุ่งมั่นและตั้งใจ.....					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
47	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ.....					
48	ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา.....					
49	ครูและบุคลากรยินดีรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอหากมีข้อผิดพลาด.....					
8 การร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น						
50	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ.....					
51	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรระดมความคิด วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน.....					
52	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน.....					
53	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตัดสินใจร่วมกัน.....					
54	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรติดตามการทำงานร่วมกัน.....					
55	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประเมินผลการทำงานร่วมกัน.....					