

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ชื่อวิทยานิพนธ์:

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) SUPERLEADERSHIP DEVELOPMENT MODEL OF THE PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL ADMINISTRATORS

2. ชื่อนิสิต (นาย,นาง,นางสาว): นายวรเทพ ภูมิภักดีพรหม

หลักสูตร การศึกษาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

☐ ภาคปกติ☒ ภาคพิเศษ

รหัสประจำตัว 46820252

คณะ/วิทยาลัย ศึกษาศาสตร์

3. หน่วยงานที่สังกัด:

4. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว
ข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

- 1) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย
- 2) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิต หรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

(✓) รับรองโครงการวิจัย

() ไม่รับรอง

5. วันที่ให้การรับรอง:.....7.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ลงนาม

(ศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ พันธุ์วัฒนา)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบตาม
- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการทำเดสฟายแบบสอบถาม
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถาม

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ | อาจารย์ภาควิชาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี
เขต 1 |
| 3. ผศ.ดร.เสรี ชัดแจ้ง | อดีตหัวหน้าภาควิชาและวัดผล คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ดร.สมุทร ชำนาญ | ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว |
| 5. ดร.นรินทร์ สังข์รักษา | อาจารย์ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร |

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการทำเคลฟายแบบสอบถาม

1. รศ. ดร. คณิต ไช่มุกด์ ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศเทคโนโลยีทางสังคม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
2. ผศ. ดร. จรัส นกรรจ์แดง คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
3. รศ. ดร. นลอง ทับศรี คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ผศ. ดร. ทศพร มณีศรีขำ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร
5. ดร. ทศนี วงศ์เย็น อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ
6. พ.อ. ดร. นเรศ วงศ์สุวรรณ อาจารย์โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
7. รศ. ดร. ประยูร ศรีประสาธน์ อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
8. รศ. ดร. เป็รื่อง กิจรัตน์ภร อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
9. รศ. ดร. ไพโรจน์ กลั่นกุลหาบ หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร
10. ดร. มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ อาจารย์ประจำหลักสูตร ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต
สาขาวิชาวัฒนธรรมศึกษา สถาบันทักษิณคดีศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ
11. ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล อาจารย์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
12. รศ. ดร. เรณา พงษ์เรืองพันธุ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
13. ดร. ศรีชัย พรประชาธรรม เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 7 สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
14. ดร. สมานจิตร ภิรมย์รัตน์ อดีตอธิบดีกรมศาสนา
15. รศ. ดร. สุเมธ เดียวอิสเรศ ตุลาการศาลปกครอง และอาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยบูรพา
16. ดร. สุวัฒน์ เงินคำ อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
17. ดร. อนุวุฒิ ชูทรัพย์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
18. นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ หัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์/กรรมการสภามหาวิทยาลัย
19. ดร. อุทัย มโนสวรย์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 7 สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม

1. ดร.ชมพูนุช บัวบังสร ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อดู
จังหวัดนครราชสีมา
2. ดร.ชัยพจน์ รังงาม อดีตหัวหน้าศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 5 จังหวัดราชบุรี
3. ดร.ชาติชาย พุคยากรณ์ ผู้รับใบอนุญาตและผู้บริหาร โรงเรียนในเครือไทยเทค
4. ดร.นิวัตร พัฒนะ คณะบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
5. นายบัญชา เกศมณี นายกสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
แห่งประเทศไทย
6. ดร.พิชัย บุรณะสมบัติ อดีตนายกสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
แห่งประเทศไทย
7. คุณพ่อ ดร.ถิอชัย จันทร์โป อดีตผู้ก่อตั้งและผู้บริหาร โรงเรียนคาราสมุทร
บริหารธุรกิจ
8. ดร.วาชิต รัตนเพียร รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
9. ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง ผู้รับใบอนุญาตและผู้บริหาร โรงเรียนอรรณวิทย์
พาณิชยการ
10. ดร. อุไรรัตน์ แยมชุติ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยธนบุรี

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/1350

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 เมษายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรเทพ ภูมิภักดีพรรณ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
รูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในความควบคุมดูแล
ของ รศ.ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการ
วิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 081-657-1711

(ลำนเา)

ที่ ศธ 0528.03/1587

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

20 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรเทพ ภูมิภักดีพรหม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.คุณวุฒิ กลนกลัด ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ท่าน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 20 พฤษภาคม 2549 ถึงวันที่ 20 กรกฎาคม 2549 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 081-657-1711

ภาคผนวก ก

- แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
- แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถาม

เรื่อง

รูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

Superleadership Development Model for the Private Vocational School Administrators

คำชี้แจง จุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) โดยระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตามกระบวนการของเทคนิคเดลฟาย ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้โปรดพิจารณาแบบสอบถามเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของ Superleadership เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดพิจารณาเครื่องหมาย ✓ ตรงช่องที่กำหนดไว้ในแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้น ถูกต้องชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น และไม่ถูกต้อง ไม่ครอบคลุมเนื้อหา

ควรปรับปรุง หมายถึง ข้อความนั้นยังไม่ชัดเจน ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องก่อนจึงจะใช้ได้ (โปรดเสนอแนะแก้ไขด้วย)

ส่วนคำถามปลายเปิดนั้น ขอให้ท่านกรุณาเขียนเพิ่มเติม ในกรณีที่มีเนื้อหาสาระยังไม่ครอบคลุมในแต่ละด้าน

เพื่อให้การวิจัยดำเนินตามขั้นตอนที่วางแผนไว้ จึงขอความกรุณาจากท่าน ตรวจสอบแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยจะมารับด้วยตนเอง

นายวรเทพ ภูมิภักดีพรหม

นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง

รูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

Superleadership Development Model for the Private Vocational School Administrators

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน หากมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง โปรดกรุณาเขียนเพิ่มเติมด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. เพศ ☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ ☐ 30-39 ปี

☐ 40-49 ปี

☐ 50-59 ปี

☐ 60 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

☐ กรรมการสภามหาวิทยาลัย/หัวหน้าพรรค

☐ รองอธิการบดี

☐ ประธานหลักสูตร

☐ หัวหน้าภาควิชา

☐ หัวหน้ากลุ่มสาระ

☐ นักวิชาการ

☐ อาจารย์

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

1. การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-leader)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
1	สามารถในการคิด ได้แก่ การคิดรวบยอด การคิดวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ภารกิจในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน			
2	ทุ่มเทเวลาให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมกับการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถร่วมหัวจมท้ายกับคนใน องค์กรได้			
3	สังเกตพฤติกรรมของตน โดยค้นหาจุดแข็ง-จุดอ่อนแล้ว แก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นๆ			
4	สามารถในการเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรให้ เกิดขึ้น หากวัฒนธรรมขององค์กรไม่ดี เช่น สร้าง วัฒนธรรมไว้นือเชื่อใจซึ่งกันและกัน			
5	มีความสามารถในการสอนและให้กรอบแนวคิดในการ พัฒนาตนเองแก่ผู้ปฏิบัติงาน			
6	มีศิลปะในการพูด โน้มน้าวจิตใจคนอื่นและสร้างความ ประทับใจในที่ประชุมได้			
7	เน้นความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ ปฏิบัติ			
8	ให้เข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร			
9	ให้รู้จักควบคุมตนเองหรือมีวินัยในตนเอง			
10	สนใจและเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลและดึง ความสามารถของเขาออกมาใช้			
11	มีความรับผิดชอบและมั่นใจในตนเอง			
12	มีความสามารถที่จะให้คนอื่นเป็นผู้นำตนเองตามศักยภาพ ตนเอง			
13	เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเองให้เข้า กับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร			

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
14	สอนแนะให้ใช้วิธีการใหม่ๆที่ทำหายแทนวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ			
15	ให้รู้จักประเมิน ทบทวนตนเองเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง			
16	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยการเป็นกันเองและไม่รู้สึกเป็นภาระในการเดินทักทายปราศรัยกับร่วมงาน			
17	ยึดหลักและเหตุผลในการดำเนินงาน โดยไม่มีอคติและสามารถอธิบายถึงสาเหตุที่แสดงพฤติกรรม			
18	มีความรู้จริงในเรื่องที่ทำและมีข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ถูกจ้องมาประกอบในการคิด การตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มาก			
19	กล้าที่จะยอมรับผิดและสาเหตุแห่งการผิดพลาดนั้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในครั้งต่อไป ไม่ให้เกิดการผิดพลาดซ้ำอีก			

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

2. ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (Model Self-leadership)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
1	เคารพตนเอง โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัว และการทำงาน ตามแนวทางหรือค่านิยมที่กำหนดไว้			
2	ผู้ร่วมงานนำแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีมาใช้กับตนเอง			

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
3	ผู้นำเลือกพฤติกรรมที่คาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตาม			
4	ผู้นำให้ปฏิบัติงานเข้าใจ/เห็นคุณค่าระหว่างการเลียนแบบ พฤติกรรมกับความสำเร็จของงาน			
5	ผู้นำเข้าใจการต่อสู้กับการแข่งขันที่รุนแรง ขณะเดียวกัน เปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น			
6	ผู้นำเป็นแม่แบบในการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและมีคุณภาพ			
7	ผู้นำแสดงบทบาทตัวอย่างโดยการแสดงพฤติกรรมที่ เหมาะสมและผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง			
8	ผู้นำแสดงพฤติกรรมเด่นให้ปรากฏแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต และสุขภาพกาย สติปัญญา			
9	ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองและไม่กลัวการสูญเสีย อำนาจให้กับทีมงาน			
10	ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ฝึกคิด สร้างสรรค์งานที่ รับผิดชอบ			
11	ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้และ แก้ปัญหาด้วยตนเอง			
12	มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนอื่น และสร้างความ ประทับใจในที่ประชุมได้			
13	ทุ่มเทเวลาให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมกับการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถร่วมหัวจมท้ายกับคนใน องค์กรได้			

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
1	ผู้นำแสวงหาทิศทางให้คนในองค์กรมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร			
2	มีการเปลี่ยนกระบวนการทำงาน โดยริเริ่มการกำหนดเป้าหมายงานจากระดับผู้ปฏิบัติ			
3	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร			
4	วางแผนจัดเตรียมหรือทบทวนกิจกรรมการปฏิบัติงานที่ได้เตรียมไว้ล่วงหน้า			
5	ผู้นำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรและช่วยกันกำหนดทิศทางการพัฒนา			
6	ผู้นำให้การสนับสนุน/ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง			
7	ผู้นำร่วมกับผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการควบคุมเป้าหมายของงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว			
8	การตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน			
9	ผู้ปฏิบัติงานกำหนดจุดมุ่งหมายและกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเอง			
10	ผู้นำฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจและสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงานของตนเองได้			
11	ผู้นำชี้ให้เห็นความสำคัญและความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร			
12	ฝึกให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการทบทวนและประเมินผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้			
13	การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน			

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
14	ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพ ของตนเองในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน			

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive Thought Patterns)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
1	สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ			
2	มีความเชื่อมั่นกับความสามารถของคนในองค์กร			
3	ให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นที่เป็นระบบและปลูกฝัง นิสัยให้เกิดขึ้น			
4	เปลี่ยนแปลงแนวคิดเดิมๆเป็นแนวคิดเชิงเหตุผล			
5	ลดการมองโลกในแง่ลบให้น้อยที่สุด			
6	ละเว้นการวิพากษ์วิจารณ์/ตำหนิผู้ร่วมงาน			
7	ให้รู้จักรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้เร็วอย่างมีประสิทธิภาพด้วย เหตุผล			
8	สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหาได้ดี			
9	ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และค้นหาศักยภาพตัวคนในงานที่ รับผิดชอบอย่างอิสระ			
10	กระตุ้นผู้ร่วมงานคิดอย่างสร้างสรรค์			

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
11	ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดีเกี่ยวกับตนเอง			
12	เชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน ให้โอกาสผู้ร่วมงานทำงาน ด้วยตนเอง			
13	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงใน อนาคต			
14	สามารถพลิกปัญหาให้เป็นโอกาสได้ โดยการใช้ปัญหา เป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ๆ			

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (Facilitate Safe Leadership through Reward and Constructive Reprimand)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
1	สร้างระบบการให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน ทุกคนสามารถ รับรู้โดยเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะผลตอบแทนด้านรูปธรรม โดยใช้วิธีการบริหารตามผลงาน			
2	กระตุ้นให้เขามีความคาดหวังในชีวิต โดยการชี้ให้บุคคล เห็นถึงความก้าวหน้าของตนเอง			
3	ให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของเขา			
4	มีศิลปะในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ			
5	สนับสนุนให้รางวัลตนเอง เพื่อให้เกิดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน			

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
6	สนับสนุนให้มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล			
7	ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล/ชมเชยในผลงาน ที่ประสบความสำเร็จ			
8	ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น			
9	มีการจัดการที่ดีเพื่อเอื้ออำนวยต่อสภาพแวดล้อมการ ทำงาน			
10	กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถของตนตาม เกณฑ์มาตรฐาน			
11	สร้างแรงจูงใจและดึงดูดใจทำงานในสิ่งที่เขาไม่ชอบ			
12	แสดงความยินดีต่อตนเองและเสริมแรงให้กับทีมงานเมื่อ ปฏิบัติงานสำเร็จ			
13	ให้รู้จักภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จกับงาน			
14	ไม่เน้นรูปแบบการควบคุมจากภายนอกแต่ให้เน้นการ ควบคุมตนเอง			
15	ส่งเสริมด้วยการให้รางวัล ทีมดีเด่น ผลงานดีเด่น ผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม เป็นต้น			
16	ดำเนินแบบสร้างสรรค์ และวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่ สามารถปฏิบัติตามที่ต้องการได้			
17	ไม่ใช้วิธีดำเนินตนเองหรือผู้อื่นอย่างไม่มีเหตุผลอันควร			
18	ให้ความยุติธรรมกับทุกคน ทั้งในเรื่องการให้ความดี ความชอบ การยกย่องส่งเสริมคนทำความดีหรือแม้แต่การ ลงโทษบุคคลที่ได้กระทำผิด			
19	ให้ความเชื่อถือให้กำลังใจ แก่ผู้ร่วมงานได้แสดงออกซึ่ง ความสามารถและเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น อีกทั้งส่งเสริมให้ผลงาน ของเขาเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน			

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและ
คำหน้อย่างสร้างสรรค์ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

**6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote Self-leadership
through Teamwork)**

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
1	ยึดหลักการทำงานเป็นคณะที่ทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ			
2	ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างโอกาสให้ทุก คนสามารถนำกลุ่มได้			
3	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงถึงความสามารถของตน ในการปฏิบัติงาน			
4	ฝึกให้สามารถแก้ปัญหาหรือจัดการในการทำงานเป็นทีม ได้			
5	ฝึกให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงวิธีการระดมความคิดเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสรุปให้เป็น ข้อยุติของกลุ่ม			
6	ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ			
7	ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจเป้าหมายอย่างเด่นชัด เต็มใจที่ ผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้			
8	ผู้ร่วมงานอาศัยข้อเท็จจริงและการตัดสินใจจากข้อมูลที่ สมบูรณ์มากที่สุดในการแก้ไขปัญหา			
9	ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหารการทำงาน ร่วมกัน			

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
10	ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาตามความชำนาญของบุคคลทำให้การทำงานในทีมประสิทธิผลมากขึ้น			
11	ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล สมาชิกได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานมากขึ้น			
12	ผู้ร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น พร้อมทั้งจะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ			
13	สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และยึดมั่นในคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานโดยมีความคิดที่ถูกต้อง สอดคล้องไปด้วยกันได้			
14	สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นได้ และต้องให้เกียรติแก่ทุกคน โดยไม่มีการดูถูกความคิดเห็นของเขา			
15	มุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม คือ มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล โดยร่วมกันอย่างเท่าเทียม ทุกคนมีความสำคัญในโรงเรียนแม้จะมีบทบาทต่างกัน			
16	มีการสร้างทีมงานที่ดี มีความสามารถในการดำเนินงาน ติดตามประเมินผล และมีการดำเนินงานที่ชัดเจนต่อเนื่อง มีการรายงานผลและมีการจัดเก็บข้อมูลที่ดีเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรในครั้งต่อไป			

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (โปรดระบุ)...

.....

.....

.....

.....

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership

Culture)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ควร ปรับปรุง
1	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแผนปฏิบัติร่วมกันและทำงาน ให้เกิดการประสานกันมากขึ้น			
2	สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทุกคนในองค์กร			
3	มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในองค์กรร่วมกันและเปิดเผย			
4	สร้างความเชื่อในแนวคิดการทำงานของตนที่มีต่อ ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร			
5	ช่วยกันระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา			
6	ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน			
7	สร้างจรรยาบรรณควบคู่กับความมีประสิทธิภาพ			
8	การตัดสินใจของผู้ร่วมงานมีการใช้ข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่ ตรวจสอบได้			
9	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานอย่างมี ประสิทธิภาพ			
10	มีการกำหนดวัฒนธรรมร่วมกัน ตรงตามที่องค์กร กำหนดให้ทุกคนปฏิบัติงานเคยชินเป็นนิสัย เช่น การมา ทำงานตามเวลา			
11	การสร้างค่านิยมร่วมกัน เช่น การตัดสินใจของผู้ร่วมงานยึด ตามเป้าหมายขององค์กร			
12	การสร้างแรงจูงใจในงานที่ผูกพันร่วมกันของผู้ร่วมงานใน องค์กร			
13	การสร้างวัฒนธรรมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์กร			

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในการด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของตนเอง (โปรดระบุ) ...

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามรอบที่ 1

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

Superleadership Development Model for the Private Vocational School Administrators

คำชี้แจง จุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้เพื่อ ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) โดยต้องเรียนถามความคิดเห็นจากท่าน 2 รอบ รอบแรกเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็น โดยอิสระ ส่วนรอบที่ 2 จะเป็นการให้น้ำหนักแก่ข้อความตามความคิดเห็นของท่าน ทั้งนี้แบบสอบถามทั้ง 2 รอบ มีจุดมุ่งหมายให้แสดงความคิดเห็นของท่านเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยขอความคิดเห็นจากท่านในแต่ละข้อความที่ผู้วิจัยสรุปและได้นำเสนอในแบบสอบถามนี้ ว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นในระดับใด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ส่วนคำถามปลายเปิดนั้น ขอให้ท่านกรุณาระบุเพิ่มเติมในแต่ละด้าน เพื่อให้กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความคิดเห็นของท่านและผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ ผู้วิจัยจะไม่นำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอเป็นข้อสรุปแสดงเป็นภาพรวมของความคิดเห็น

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุผลตามเป้าหมาย ขอความกรุณาจากท่านโปรดอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ โดยส่งทางไปรษณีย์ ตามซองที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอพระคุณยิ่ง

นายวรเทพ ภูมิภักดีพรหม

นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี

เรื่อง

รูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

Superleadership Development Model for the Private Vocational School Administrators

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คำชี้แจง โปรดพิจารณาและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ ประเด็น ความคิดเห็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในแต่ละข้อ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

1. เพศ () ชาย

() หญิง

2. อายุ () 30-39 ปี

() 40-49 ปี

() 50-59 ปี

() 60 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

() กรรมการสภามหาวิทยาลัย/หัวหน้าพรรค

() รองอธิการบดี

() ประธานหลักสูตร

() หัวหน้าภาควิชา

() หัวหน้ากลุ่มสาระ

() นักวิชาการ

() อาจารย์

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำฯ

1. การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-leader)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	สามารถในการคิดและวิเคราะห์ภารกิจในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน					
2	สามารถในการคิดและสังเคราะห์ภารกิจในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน					
3	ทุ่มเทเวลาให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถร่วมหัวจมท้ายกับคนในองค์กรได้					
4	สามารถพลิกปัญหาให้เป็นโอกาสได้โดยการใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ					
5	สังเกตพฤติกรรมของตน โดยค้นหาจุดแข็ง-จุดอ่อนแล้วแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
6	มีการพัฒนาตนเองและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้					
7	เน้นความรู้ความเข้าใจทักษะในการทำงานให้แก่ทีมงาน					
8	กระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร					
9	ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักควบคุมตนเองหรือมีวินัยในตนเอง					
10	สนใจและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล					
11	ตั้งศักยภาพหรือความสามารถของทีมงานออกมาใช้ประโยชน์ในองค์กร					
12	มีความรับผิดชอบและมั่นใจในตนเอง					
13	มีความสามารถที่จะให้คนอื่นเป็นผู้นำตนเองตามศักยภาพของตนเอง					
14	เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเองได้อย่างเหมาะสม					
15	รู้จักประเมิน ทบทวนตนเองเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง					
16	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยการเป็นกันเองและไม่รู้สึกเป็นภาระในการเดินทัพทายปราชัยกับผู้ร่วมงาน					
17	ยึดหลักเหตุและเหตุผลในการดำเนินงาน โดยไม่มีอคติและสามารถอธิบายถึงเหตุผลที่แสดงพฤติกรรมได้					
18	มีความรู้จริงในเรื่องที่ทำและมีข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องมาประกอบในการคิด การตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม					

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	กล้าที่จะยอมรับผิดและหาสาเหตุแห่งการผิดพลาด เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในครั้งต่อไป ไม่ให้เกิดการ ผิดพลาดซ้ำอีก					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง (โปรคระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (Model Self-leadership)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัว และการทำงาน ตาม แนวทางหรือค่านิยมที่กำหนดไว้					
2	เลือกพฤติกรรมที่คาดหวังให้ผู้ตามปฏิบัติตาม					
3	ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจ/เห็นคุณค่าระหว่างการเลียนแบบพฤติกรรม กับความสำเร็จของงาน					
4	เปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
5	เป็นแม่แบบในการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีคุณภาพ					
6	แสดงบทบาทตัวอย่างโดยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและ ผลักดันให้เกิดการพัฒนา					
7	แสดงพฤติกรรมเด่นให้ปรากฏแก่ผู้ตามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ สุขภาพจิต และสุขภาพกาย สติปัญญา					
8	มีความเชื่อมั่นในตนเองและไม่กลัวการสูญเสียอำนาจให้กับผู้ตาม					

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	กระตุ้นให้ผู้ตามได้ฝึกคิด สร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ					
10	กระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
11	มีศิลปะในการพูด โน้มน้าวจิตใจคนอื่น และสร้างความประทับใจใน ที่ประชุมได้					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร					
2	ชี้ให้เห็นความสำคัญและความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายของตนเองให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
3	การเปลี่ยนกระบวนการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายงานจากระดับผู้ ปฏิบัติ					
4	วางแผนจัดเตรียมหรือทบทวนกิจกรรมการปฏิบัติงานที่ได้เตรียมไว้ ล่วงหน้า					
5	ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรและช่วยกันกำหนดทิศทางการ พัฒนา					
6	สนับสนุนผู้ตามในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง					

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	สนับสนุนผู้ตามให้มีความสามารถในการควบคุมเป้าหมายของงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
8	สนับสนุนการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทีมงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน					
9	สนับสนุนผู้ตามในการกำหนดจุดมุ่งหมายและกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
10	สนับสนุนให้ผู้ตามมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงานของตนเองได้					
11	สนับสนุนให้ผู้ตามมีความสามารถในการทบทวนและประเมินผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้					
12	จูงใจให้ผู้ตามอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน					
13	กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน					
14	เสนอแนะให้ใช้วิธีการใหม่ๆ ที่ท้าทายแทนวิธีการทำงานแบบเดิมๆ					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive thought Patterns)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ					
2	มีความเชื่อมั่นกับความสามารถของคนในองค์กร					
3	สนับสนุนให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นที่เป็นระบบและปลูกฝังนิสัย การคิดให้เกิดขึ้น					
4	เปลี่ยนแปลงแนวคิดในแบบเดิมๆให้เป็นแนวคิดเชิงเหตุผล					
5	กระตุ้นให้ทีมงานลดการมองโลกในแง่ลบให้น้อยที่สุด					
6	ละเว้นการวิพากษ์วิจารณ์/ตำหนิตามงาน					
7	ให้ผู้จากรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้เร็วอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเหตุผล					
8	สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหาได้ดี					
9	ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และค้นหาศักยภาพตัวตนในงานที่รับผิดชอบ อย่างอิสระ					
10	กระตุ้นทีมงานให้ได้คิดอย่างสร้างสรรค์					
11	ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดีๆเกี่ยวกับตนเอง					
12	เชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน ให้โอกาสผู้ร่วมงานทำงานด้วยตนเอง					
13	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงใน อนาคต					
14	การใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการแสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ๆ					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์

(Facilitate Self Leadership thought Reword and Constructive Reprimand)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	สร้างระบบการให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน ทุกคนสามารถรับรู้ได้โดย เท่าเทียมกัน โดยใช้วิธีการให้ผลตอบแทนตามผลงาน					
2	กระตุ้นให้เขามีความคาดหวังในชีวิต โดยการชี้ให้บุคคลเห็นถึง ความก้าวหน้าของตนเอง					
3	มอบอำนาจแก่ทีมงานอย่างเต็มความสามารถของเขา					
4	มีศิลปะในการจูงใจให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ					
5	สนับสนุนให้ผู้ตามให้รางวัลแก่ตนเอง เพื่อให้เกิดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน					
6	สนับสนุนให้ผู้ตามมีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล					
7	ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล/ชมเชยในผลงานที่ประสบ ความสำเร็จ					
8	ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดี					
9	มีการจัดการที่ดีเพื่อเอื้ออำนวยต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน					
10	กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถของตนตามเกณฑ์ มาตรฐาน					
11	สร้างแรงจูงใจและดึงดูดใจในการทำงานในสิ่งที่เขาไม่ชอบ					
12	แสดงความยินดีต่อตนเองและเสริมแรงให้กับทีมงานเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จ					
13	ส่งเสริมให้ผู้ตามภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จกับงาน					
14	เสริมแรงด้วยการให้รางวัลเป็นรายบุคคลและเป็นทีม					
15	ส่งเสริมให้ผลงานของผู้ตามเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชนในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การยกย่อง การประกาศ การชมเชย เป็นต้น					
16	ตำหนิแบบสร้างสรรค์ และยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่ สามารถปฏิบัติตามที่ต้องการได้					
17	ไม่ใช้วิธีตำหนิตนเองหรือผู้อื่นอย่างไม่มีเหตุผลอันควร					

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ให้ความยุติธรรมกับทุกคน ทั้งในเรื่องของการให้ความดีความชอบ การยกย่องส่งเสริมคนทำความดีหรือแม้แต่การลงโทษบุคคลที่ได้ กระทำผิด					
19	ให้ความเชื่อถือให้กำลังใจ แก่ผู้ตาม ได้แสดงออกซึ่งความสามารถ และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและ
คำหนิอย่างสร้างสรรค์ (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote self-leadership through teamwork)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
2	ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถ นำกลุ่มได้					
3	เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงถึงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน					
4	ส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถแก้ปัญหาหรือดำเนินงานเป็นทีมได้					
5	ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจถึงวิธีการระดมความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน และสรุปให้เป็นข้อยุติของกลุ่ม					
6	กระตุ้นให้ผู้ตามมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ					

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	กระตุ้นให้ผู้ตามมีความเข้าใจเป้าหมายของทีมงานอย่างเด่นชัด เต็มใจ ที่ผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้					
8	ส่งเสริมผู้ตามอาศัยข้อเท็จจริงและการตัดสินใจจากข้อมูลที่สมบูรณ์ มากที่สุดในการแก้ไขปัญหา					
9	ส่งเสริมผู้ตามมีความสัมพันธ์อย่างเปิดเผย เชื่อสัจย์ ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาระหว่างการทำงานร่วมกัน					
10	ส่งเสริมให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาตามความชำนาญของบุคคล ทำให้ ทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
11	ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล สมาชิกได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อม ที่จะปฏิบัติงานมากขึ้น					
12	ส่งเสริมให้ผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของตนเองกับ ผู้อื่น พร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ					
13	สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และยึดมั่นในคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการ ดำเนินงาน โดยมีความคิดที่ถูกต้อง สอดคล้องไปด้วยกันได้					
14	สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นได้ และต้องให้เกียรติแก่ทุกคน โดยไม่มีการ ดูถูกความคิดเห็นของเขา					
15	มุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม คือ มีการร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผล โดย ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ทุกคนมีความสำคัญในโรงเรียนแม้จะมีบทบาท ต่างกัน					
16	ติดตามประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างชัดเจน ต่อเนื่อง มีการรายงานผลและมีการจัดเก็บข้อมูลที่ดี					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (โปรดระบุ)...

.....

.....

.....

.....

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership

Culture)

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันและทำงานให้เกิดการประสานงานมากขึ้น					
2	สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทุกคนในองค์กร					
3	มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในองค์กรร่วมกันและเปิดเผย					
4	มีความเชื่อในแนวคิดการทำงานของตนส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร					
5	การแก้ไขปัญหขององค์กรจนเกิดจากแนวคิดของสมาชิกทุกคน					
6	ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน					
7	สร้างจรรยาบรรณควบคู่กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
8	การตัดสินใจของผู้ร่วมงานใช้ข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่ตรวจสอบได้					
9	มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
10	มีการกำหนดแนวปฏิบัติจนเคยชินเป็นนิสัย เช่นการมาทำงานตามเวลา					
11	การสร้างค่านิยมร่วมกันเช่นการตัดสินใจของทีมงานที่ยึดตามเป้าหมายขององค์กร					
12	การสร้างแรงจูงใจในงานที่ผูกพันร่วมกันของทีมงานในองค์กร					
13	การสร้างวัฒนธรรม ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์กร					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามรอบที่ 2

เรื่อง

รูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

Superleadership Development Model for the Private Vocational School Administrators

คำชี้แจง แบบสอบถามรอบที่ 2 ประกอบด้วยประเด็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีค่ามัธยฐาน (median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับปานกลางขึ้นไป และทุกประเด็นความคิดเห็นนั้น มีค่าพิสัยคลอไทม์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน

ดังนั้น ในแบบสอบถามรอบนี้ ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดทบทวนคำตอบของท่านอีกครั้ง โดย

1. อ่านข้อความที่ละเอียด และพิจารณาข้อความนั้น ท่านมีความคิดเห็นในระดับใด โดยพิจารณาคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และคำตอบของท่านในรอบแรกประกอบ แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ท่านเลือก ซึ่งท่านจะยืนยันคำตอบเดิม หรือเลือกคำตอบใหม่ก็ขอได้โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ อีกครั้ง ลงในช่องระดับคะแนนตามความคิดเห็นของท่าน

2. หากคำตอบของท่านในรอบนี้ อยู่นอกพิสัยระหว่างคลอไทม์ ([]) กรุณาเขียนเหตุผลประกอบด้วย

ระดับคะแนนและเครื่องหมายที่ใช้มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- ♦ หมายถึง ค่ามัธยฐานหรือค่ากลางของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งกลุ่ม
- [] หมายถึง พิสัยระหว่างคลอไทม์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- ☼ หมายถึง คำตอบที่ท่านเคยให้ไว้ในรอบแรก

1. การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (Become a self-leader)

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
1. มีความสามารถในการวิเคราะห์ วินิจฉัย กระบวนการเรียนรู้และ ตัดสินใจของตนเอง								
2. มีความกล้าและทำในสิ่งที่ แตกต่างไปจากเดิม								
3. พุ่มเทเวลาให้กับองค์กรอย่าง เต็มที่								
4. สามารถใช้ปัญหาเป็นตัวนำใน การแสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ๆ								
5. สังเกตพฤติกรรมของตนโดย ค้นหาจุดแข็ง-จุดอ่อนแล้วแก้ไข ปรับพฤติกรรมนั้นๆ ได้อย่าง เหมาะสม								
6. มีการพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ								
7. ให้ทีมงานได้ตระหนักถึง ความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการทำงาน								
8. กระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของ การปฏิบัติงานในองค์กร								
9. ส่งเสริมให้ผู้ตามมีวินัยในตนเอง								
10. คึงความสามารถของทีมงาน ออกมาใช้ประโยชน์ในองค์กร								
11. มีความรับผิดชอบและมั่นใจใน ตนเอง								

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
12. มีความสามารถที่จะให้ผู้อื่นเป็น ผู้นำตนเองตามศักยภาพของตนเอง								
13. เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและ สามารถปรับตัวเองได้อย่าง เหมาะสม								
14. รู้จักประเมิน ทบทวนตนเองเพื่อ ปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง								
15. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนใน องค์กร								
16. พฤติกรรมที่แสดงออก ชัดหลัก เหตุผล ไม่มีอคติในการดำเนินงาน								
17. การตัดสินใจ คำนึงถึงประโยชน์ ต่อส่วนรวม								
18. ใช้ประโยชน์จากข้อผิดพลาด เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนา งาน								

2. ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (Model Self-leadership)

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
1. ผู้นำประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ตามค่านิยมที่กำหนดไว้								
2. เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็น ตัวอย่างแก่ผู้อื่น								
3. เปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ								
4. เป็นแม่แบบในการทำงานด้วย ความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์								
5. เป็นแบบอย่างที่ดี โดยการแสดง พฤติกรรมที่เหมาะสมและผลักดัน ให้เกิดการพัฒนา								
6. แสดงพฤติกรรมเด่นให้ปรากฏ แก่ผู้ตาม								
7. มีความเชื่อมั่นในตนเองและไม่ กลัวการสูญเสียอำนาจให้กับผู้ตาม								
8. กระตุ้นให้ผู้ตามได้ฝึกคิด สร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ								
9. กระตุ้นผู้ตามคิดวิธีการแก้ปัญหา ด้วยตนเอง								
10. มีศิลปะในการพูด โน้มน้าว จิตใจคนอื่น								

3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals)

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร								
2. ชี้ให้เห็นความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร								
3. ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร								
4. แสดงจุดยืนและสร้างพลังอำนาจเพื่อให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม								
5. สนับสนุนผู้ตามให้มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายร่วมกันของงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว								
6. สนับสนุนการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทีมงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน								
7. สนับสนุนผู้ตามในการกำหนดจุดมุ่งหมายและกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยตนเอง								
8. ตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้								
9. ทบทวนและประเมินผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้								

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
10. จูงใจให้ผู้ตามอุทิศร่างกาย แรงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน								
11. กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความ เชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองใน การกำหนดเป้าหมายงาน								
12. ใช้วิธีการใหม่ๆที่ทำทดแทน วิธีการทำงานแบบเดิมๆ								

4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive thought Patterns)

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
1. ฝึกให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ								
2. มีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของคนในองค์กร								
3. สนับสนุนให้ผู้ตามปลูกฝังนิสัย การคิดให้เกิดขึ้น								
4. เปลี่ยนแปลงแนวคิดเดิมให้เป็น แนวคิดเชิงเหตุผล								
5. ละเว้นการวิพากษ์วิจารณ์/ ตำหนิต้มงาน								

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
6. รู้จักรับข้อมูลข่าวสารและพินิจ วิเคราะห์ด้วยเหตุผลได้อย่าง รวดเร็ว								
7. สามารถวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้ ดี								
8. ค้นหาศักยภาพตัวตนในงานที่ รับผิดชอบอย่างอิสระ								
9. กระตุ้นทีมงานให้คิดอย่าง สร้างสรรค์								
10. ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่ สร้างสรรค์สิ่งดีเกี่ยวกับตัวเอง และผู้อื่น								
11. เชื่อมั่นในตนเองและทีมงานให้ โอกาสผู้ร่วมงานทำงานด้วยตนเอง								
12. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวโน้มของสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงในอนาคต								
13. ใช้ปัญหาเป็นตัวนำในการ แสวงหาวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ								

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

(Facilitate Self Leadership thought Reword and Constructive Reprimand)

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัชย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทม์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
1. ใช้วิธีการที่ให้ผลตอบแทนตามผลงาน								
2. กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคาดหวังในชีวิต โดยการชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของตนเอง								
3. มอบอำนาจแก่ทีมงานตามความสามารถของเขา								
4. มีศิลปะในการจูงใจให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ								
5. สนับสนุนให้ผู้ตามให้รางวัลแก่ตนเอง เพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน								
6. สนับสนุนให้ผู้ตามมีการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงงานอย่างมีเหตุผล								
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล/ชมเชยในผลงานที่ประสบความสำเร็จ								
8. ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น								
9. มีการจัดการที่ดีเพื่ออำนวยความสะดวกสภาพแวดล้อมการทำงาน								

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
10. สร้างแรงจูงใจและดึงดูดใจการทำงานในสิ่งที่เขาไม่ชอบ								
11. กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ ความสามารถของตนตามศักยภาพ								
12. แสดงความยินดีต่อผู้ตามและ เสริมแรงให้กับทีมงานเมื่อ ปฏิบัติงานสำเร็จ								
13. ส่งเสริมให้ผู้ตามภูมิใจในตนเอง เมื่อประสบความสำเร็จกับงาน								
14. เสริมแรงด้วยการให้รางวัลเป็น รายบุคคลและเป็นทีม								
15. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงาน ของผู้ตามให้เป็นที่ประจักษ์ต่อ สาธารณะชนในรูปแบบต่างๆ เช่น การยกย่อง การประกาศ การชมเชย เป็นต้น								
16. ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ ตนเอง กรณีไม่สามารถปฏิบัติ ตามที่ต้องการได้								
17. ชมเชย ให้กำลังใจผู้ตามอย่าง สม่ำเสมอ								
18. ยกย่องส่งเสริมการทำความดี และลงโทษบุคคลที่ได้กระทำผิด								
19. เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น								

6. การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote self-leadership

through teamwork)

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทร์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
1. ชีตหลักการการทำงานเป็นทีมที่ ทำ ให้องค์กรประสบความสำเร็จ								
2. ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถ นำกลุ่มได้								
3. เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงถึง ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงาน								
4. ส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถ แก้ปัญหาหรือดำเนินงานเป็นทีมได้								
5. ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจวิธีการ ระดมความคิดเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และ สรุปให้เป็นข้อยุติของกลุ่ม								
6. กระตุ้นให้ผู้ตามมีความมั่นใจใน การปฏิบัติงานอย่างอิสระ								
7. กระตุ้นให้ผู้ตามมีความเข้าใจ เป้าหมายของทีมงานอย่างเด่นชัด เต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อให้เกิด ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้								
8. ส่งเสริมให้ผู้ตามอาศัยข้อเท็จจริง และตัดสินใจจากข้อมูลที่พร้อมใน การแก้ปัญหา								

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
9. ส่งเสริมให้ผู้ตาม มีความ สัมพันธ์กับองค์กรอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญ หน้าเพื่อแก้ปัญหการทำงาน ร่วมกัน								
10. ส่งเสริมให้ผู้ตามได้รับการ พัฒนา ความรู้ ความชำนาญ เพื่อ ทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น								
11. ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้สมาชิกได้เรียนรู้ซึ่งกัน และกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานมาก ขึ้น								
12. ส่งเสริมให้ผู้ตามช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน พร้อมทั้งจะรับและให้ ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ								
13. ยึดมั่นในคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ของการดำเนินงาน โดยมีความคิด ที่ถูกต้อง สอดคล้องไปด้วยกันได้								
14. กระตุ้นให้ผู้ตามทุกคนเข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ ร่วมแสดงความคิดเห็นได้ และให้ เกียรติผู้ตาม								
15. มีการประชุมปรึกษาหารือกัน เป็นประจำ								
16. ติดตามประเมินผลตาม แผนการดำเนินงานของทีมงาน อย่างต่อเนื่อง มีการรายงานและ จัดเก็บข้อมูลที่ดี								

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership

Culture)

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
1. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวาง แนวปฏิบัติร่วมกันและทำงาน ในลักษณะประสานงานกันมาก ขึ้น								
2. สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทุก คนในองค์กร								
3. มีการใช้ข้อมูลข่าวสารใน องค์กรร่วมกันและเปิดเผยต่ อกันและกัน								
4. มีความเชื่อว่าแนวคิดการ ทำงานของตนมีผลต่อ ความสำเร็จและความล้มเหลว ขององค์กร								
5. แก้ไขปัญหาขององค์กรที่เกิด จากแนวคิดของสมาชิกทุกคน								
6. ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะ ทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ร่วมกัน								
7. สร้างจรรยาบรรณควบคู่กับ ความมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน								
8. การตัดสินใจของผู้ร่วมงาน ใช้ข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่ ตรวจสอบได้								

ประเด็นความคิดเห็นภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน Md	พิสัย ระหว่าง คลอไทล์ I.R.	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
9. มีการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในหน่วยงานอย่าง มีประสิทธิภาพ								
10. มีการกำหนดแนวปฏิบัติจน เคยชินเป็นนิสัย เช่น การตรง เวลา การเรียนรู้ร่วมกัน ฯลฯ								
11. สร้างค่านิยมร่วมกัน เช่น การตัดสินใจของทีมงานที่ยึด ตามเป้าหมายขององค์กร								
12. สร้างแรงจูงใจในงานที่ ผูกพันร่วมกันของทีมงานใน องค์กร								
13. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ ทุกคนมีความรัก ยึดมั่นผูกพัน องค์กร								

ขอขอบคุณที่ท่านที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย
เรื่อง

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ปัจจุบันท่านอายุ () ต่ำกว่า 30 ปี
 () 30-40 ปี
 () 41-49 ปี
 () 50 ปี ขึ้นไป
3. ท่านมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับ
 () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ระดับปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง
 () หัวหน้ากลุ่มสาระ
 () อื่นๆ ระบุ.....
5. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่ง
 () 1-5 ปี
 () 6-10 ปี
 () 11-15 ปี
 () 16-20 ปี
 () 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับพฤติกรรม ของภาวะผู้นำ ตัวท่านมีลักษณะเป็นไปตามพฤติกรรมที่บรรยายไว้มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามความเป็นจริง โดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ

- | | | | |
|---|-------------|---------|--|
| 5 | บ่อยมาก | หมายถึง | ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ เสมอ |
| 4 | บ่อย | หมายถึง | ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ บ่อยครั้ง |
| 3 | บางครั้ง | หมายถึง | ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ บางครั้ง |
| 2 | นาน ๆ ครั้ง | หมายถึง | ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ นาน ๆ ครั้ง |
| 1 | ไม่เคย | หมายถึง | ข้าพเจ้าไม่เคยมีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ เลย |

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		บ่อย มาก	บ่อย	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
1	ข้าพเจ้าประพัตตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน					
2	ข้าพเจ้ามีการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง					
3	ข้าพเจ้าระบุความสำคัญของการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
4	ข้าพเจ้านับความสำคัญเรื่องอุดมคติและค่านิยมในการทำงาน					
5	ข้าพเจ้าทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย					
6	ข้าพเจ้าสงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ					
7	ข้าพเจ้าเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม					
8	การตัดสินใจของข้าพเจ้าจะคำนึงถึงผลตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม					
9	ข้าพเจ้าให้ความมั่นใจกับทีมงานว่าจะชนะอุปสรรคต่างๆได้					
10	ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมของข้าพเจ้าเอง					
11	ข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง					
12	ข้าพเจ้าแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น					
13	ข้าพเจ้าระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานได้อย่างชัดเจน					
14	ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง					
15	ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงการสร้างทีมเพื่อเรียนรู้					
16	ข้าพเจ้าเอื้อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้					
17	ข้าพเจ้าพูดให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		บ่อย มาก	บ่อย	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
18	ข้าพเจ้าเห็นถึงความสำคัญของการทุ่มเทต่อภารกิจร่วมกัน					
19	ข้าพเจ้าตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง					
20	ข้าพเจ้ามองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้					
21	ข้าพเจ้ามองปัญหาในแง่ดี					
22	ข้าพเจ้าแสดงความเชื่อมั่นว่ากลุ่มเราจะบรรลุเป้าหมาย					
23	ข้าพเจ้าให้กำลังใจทีมงาน					
24	ข้าพเจ้าทำให้ทีมงานมุ่งความสนใจในการทำอย่างไรเพื่อ จะทำให้งานเกิดผลสำเร็จ					
25	ข้าพเจ้าพูดถึงเป้าหมายในการทำงานด้วยความ กระตือรือร้น					
26	ข้าพเจ้ากระตุ้นทีมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับ การพิจารณา					
27	ข้าพเจ้าพูดถึงเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวกับการทำงาน อย่างชัดเจน					
28	ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จำทำงาน ให้สำเร็จตามที่กำหนด					
29	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การ ร่วมแสดงความคิดเห็นของทีมงาน					
30	ข้าพเจ้าวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ ข้อมูลหลักฐาน					
31	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ทีมงานพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่ อาจจะเป็นปัญหา					
32	ข้าพเจ้าให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ					
33	ข้าพเจ้าหามุมมองต่างๆในการแก้ปัญหา					
34	ข้าพเจ้าเสนอวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่กลุ่ม					
35	ข้าพเจ้าส่งเสริมตนเองให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		บ่อย มาก	บ่อย	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
36	ข้าพเจ้าช่วยให้ตนเองมองปัญหาในหลายแง่มุม					
37	ข้าพเจ้ามีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ					
38	ข้าพเจ้ามีการระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา					
39	ข้าพเจ้าให้รางวัลตนเองเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
40	ข้าพเจ้ากำหนดตนเองอย่างสร้างสรรค์เมื่อปฏิบัติไม่ถูกต้อง					
41	ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
42	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ตนเองมีการพัฒนาตนเอง					
43	ข้าพเจ้าให้ความสนใจเป็นส่วนตัวแก่สมาชิกซึ่งไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร					
44	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ					
45	ข้าพเจ้ามีการกำหนดแนวปฏิบัติจนเคยชินเป็นนิสัย เช่น การตรงเวลา การเรียนรู้ร่วมกัน ฯลฯ					
46	ข้าพเจ้าสร้างค่านิยมร่วมกัน เช่น การตัดสินใจของทีมงานที่ยึดตามเป้าหมายขององค์กร					
47	ข้าพเจ้าสร้างแรงจูงใจในงานที่ผูกพันร่วมกันของทีมงานในองค์กร					
48	ข้าพเจ้า มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ					
49	ข้าพเจ้าติดตามประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานและจัดเก็บข้อมูลที่ดี					

**แบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม
หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ**

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยเลือกทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ท่านต้องการ

5 = ดีมาก

4 = ดี

3 = ปานกลาง

2 = ควรปรับปรุง/ไม่ดี 1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง/ไม่ดียิ่ง

ประเมินผลหลักสูตร

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับ วัตถุประสงค์						
2	ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับวิชานี้ก่อน การฝึกอบรม						
3	ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับวิชานี้หลัง การฝึกอบรม						
4	ประโยชน์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ต่อ การนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของท่าน						
5	ความเหมาะสมของเวลาสำหรับหลักสูตรนี้						
6	แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม						
7	เทคนิคการฝึกอบรม						
8	ความเหมาะสมของสถานที่การฝึกอบรม						
9	ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา						
10	ความเหมาะสมของเวลาในแต่ละหัวข้อ						
11	ความเหมาะสมของวิทยากร						
12	ความเหมาะสมของเอกสาร-สื่อที่ใช้ในการ ฝึกอบรม						

ประเมินทัศนคติต่อการฝึกอบรม

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงใด						
2	ท่านคิดว่าความจำเป็นเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรม						
3	ท่านคิดว่าคุ้มค่าเพียงใดในการเข้าอบรมครั้งนี้						
4	หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อการทำงานของท่านเพียงใด						
5	ท่านคิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติจริงในงานได้เพียงใด						

ความเหมาะสมของหัวข้อการฝึกอบรม

ข้อ	หัวข้อการฝึกอบรม	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	ผู้นำในอุดมคติ						
2	ความรู้เรื่องภาวะผู้นำเต็มรูปแบบและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
3	แนวทางการพัฒนาโดยการสร้างทีมงาน						
4	แนวทางการพัฒนาโดยการพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้นำ						
5	แนวทางการพัฒนาโดย ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง						
6	แนวทางการพัฒนาโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเองสร้างรูปแบบ						
7	แนวทางการพัฒนาโดยการสร้างวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
8	แนวทางการพัฒนาโดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์						
9	แนวทางการพัฒนาโดยการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก						

ความเหมาะสมของหัวข้อการฝึกอบรม (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อการฝึกอบรม	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
10	การทำงานในกลุ่มย่อย						
11	การวางแผนการพัฒนาระดับผู้นำเหนือผู้นำ						
12	การติดตามผล						

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ.....

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 39 ประเมินผล โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำภายหลังจากการฝึกอบรมด้านหลักสูตร

ลำดับ	หัวข้อ	ค่าสถิติ	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับวัตถุประสงค์	4.15	.71
2	ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับวิชานี้ก่อนการฝึกอบรม	3.08	1.04
3	ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับวิชานี้หลังการฝึกอบรม	4.55	.74
4	ประโยชน์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของท่าน	4.10	.72
5	ความเหมาะสมของเวลาสำหรับหลักสูตรนี้	4.42	.72
6	แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม	4.03	.74
7	เทคนิคการฝึกอบรม	4.16	.76
8	ความเหมาะสมของสถานที่การฝึกอบรม	4.50	.74
9	ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา	4.29	.83
10	ความเหมาะสมของเวลาในแต่ละหัวข้อ	3.98	1.02
11	ความเหมาะสมของวิทยากร	4.06	.68
12	ความเหมาะสมของเอกสาร-สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.30	.72
รวมเฉลี่ย		4.16	.77

ตารางที่ 40 ประเมินผล โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำภายหลังจากการฝึกอบรมด้านทัศนคติต่อการฝึกอบรม

ลำดับ	หัวข้อ	ค่าสถิติ	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงใด	3.30	1.26
2	ท่านคิดว่าความจำเป็นเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรม	4.02	1.25
3	ท่านคิดว่าคุ้มค่าเพียงใดในการเข้าอบรมครั้งนี้	4.23	.98
4	หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อการทำงานของท่านเพียงใด	3.37	.86
5	ท่านคิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติจริงในงานได้เพียงใด	3.64	1.17
รวมเฉลี่ย		3.71	1.10

ตารางที่ 41 ประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำภายหลังจากการฝึกอบรมด้านความเหมาะสมของหัวข้อการฝึกอบรม

ลำดับ	หัวข้อ	ค่าสถิติ	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ผู้นำในอุดมคติ	3.91	1.20
2	ความรู้เรื่องภาวะผู้นำเต็มรูปแบบและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	3.97	1.24
3	แนวทางการพัฒนาโดยการสร้างทีมงาน	4.05	1.07
4	แนวทางการพัฒนาโดยการทำให้เป็นผู้นำตนเอง	3.98	1.35
5	แนวทางการพัฒนาโดย ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง	3.94	1.20
6	แนวทางการพัฒนาโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วย ตนเอง	4.06	.95
7	แนวทางการพัฒนาโดยการสร้างวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.79	1.43
8	แนวทางการพัฒนาโดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์	3.74	1.40
9	แนวทางการพัฒนาโดยการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	3.81	1.45
10	การทำงานในกลุ่มย่อย	3.84	1.20
11	การวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	3.67	1.33
12	การติดตามผล	3.45	1.45
รวมเฉลี่ย		3.85	1.27

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบความแตกต่างรายข้อของระดับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ระหว่าง
ก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบ

ลำดับ	หัวข้อ	Pre-test		Post-test	
		X	S.D.	X	S.D.
1	ข้าพเจ้าประพาศิตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน	3.75	.89	4.75	.71
2	ข้าพเจ้ามีการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง	2.88	.99	3.88	.83
3	ข้าพเจ้าระบุความสำคัญของการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.75	.89	4.13	.99
4	ข้าพเจ้าเน้นความสำคัญเรื่องอุดมคติและค่านิยมในการทำงาน	3.00	.76	4.25	.89
5	ข้าพเจ้าทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย	3.38	.52	4.25	1.04
6	ข้าพเจ้าสงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ	3.63	.74	4.38	.74
7	ข้าพเจ้าเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม	3.75	.89	4.75	.71
8	การตัดสินใจของข้าพเจ้าจะคำนึงถึงผลตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม	3.63	1.07	4.38	.74
9	ข้าพเจ้าให้ความมั่นใจกับทีมงานว่าจะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	3.25	1.17	4.25	.71
10	ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมของข้าพเจ้าเอง	3.63	.74	4.63	.52
11	ข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.25	1.28	3.88	.84
12	ข้าพเจ้าแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น	3.38	1.06	4.00	1.07
13	ข้าพเจ้าระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานได้อย่างชัดเจน	4.00	.93	4.38	.74
14	ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง	3.38	.52	4.38	.74
15	ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงการสร้างทีมเพื่อเรียนรู้	3.75	.89	4.50	.76
16	ข้าพเจ้าเอื้อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้	3.25	.71	4.50	.76
17	ข้าพเจ้าพูดให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	4.00	.76	4.63	.74
18	ข้าพเจ้าเน้นถึงความสำคัญของการทุ่มเทต่อภารกิจร่วมกัน	3.38	.92	4.25	1.04
19	ข้าพเจ้าตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง	4.00	.54	4.75	.71
20	ข้าพเจ้ามองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้	3.88	1.47	4.25	.71

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้อ	Pre-test		Post-test	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
21	ข้าพเจ้ามองปัญหาในแง่ดี	3.50	.76	4.00	.76
22	ข้าพเจ้าแสดงความเชื่อมั่นว่ากลุ่มเราจะบรรลุเป้าหมาย	4.13	1.13	4.50	1.07
23	ข้าพเจ้าให้กำลังใจทีมงาน	4.00	.93	4.75	.71
24	ข้าพเจ้าทำให้ทีมงานมุ่งความสนใจในการทำอย่างไรเพื่อจะ ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ	3.25	.87	4.00	.93
25	ข้าพเจ้าพูดถึงเป้าหมายในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น	3.63	.52	4.25	.71
26	ข้าพเจ้ากระตุ้นทีมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับ การพิจารณา	3.25	.89	3.88	.35
27	ข้าพเจ้าพูดถึงเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวกับการทำงานอย่าง ชัดเจน	3.50	.93	4.13	.84
28	ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จำทำงาน ให้สำเร็จตามที่กำหนด	4.13	.64	4.75	.71
29	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การร่วม แสดงความคิดเห็นของทีมงาน	2.88	.99	4.00	.54
30	ข้าพเจ้าวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ ข้อมูลหลักฐาน	3.63	.52	4.63	.52
31	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ทีมงานพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่ อาจจะเป็นปัญหา	3.38	.92	4.25	.89
32	ข้าพเจ้าให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ	3.88	.64	4.25	.71
33	ข้าพเจ้าหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา	3.75	.89	4.38	1.06
34	ข้าพเจ้าเสนอวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่กลุ่ม	3.63	1.06	4.38	1.06
35	ข้าพเจ้าส่งเสริมตนเองให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.50	.54	4.50	.76
36	ข้าพเจ้าช่วยให้ตนเองมองปัญหาในหลายแง่มุม	2.63	.52	4.00	.93
37	ข้าพเจ้ามีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ	3.38	.92	4.00	.93
38	ข้าพเจ้ามีการระบุปัญหา โดยการให้เหตุผลและหลักฐาน มากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา	3.13	.99	4.13	.64
39	ข้าพเจ้าให้รางวัลตนเองเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.38	1.07	3.88	1.13
40	ข้าพเจ้ากำหนดตนเองอย่างสร้างสรรค์เมื่อปฏิบัติไม่ถูกต้อง	4.13	.83	4.50	.76

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้อ	Pre-test		Post-test	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
41	ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.13	1.13	3.75	.89
42	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ตนเองมีการพัฒนาตนเอง	3.50	.54	4.00	.76
43	ข้าพเจ้าให้ความสนใจเป็นส่วนตัวแก่สมาชิกซึ่งไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร	3.13	.84	4.00	.53
44	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ	3.13	.99	4.00	.76
45	ข้าพเจ้ามีการกำหนดแนวปฏิบัติจนเคยชินเป็นนิสัย เช่น การตรงเวลา การเรียนรู้ร่วมกัน ฯลฯ	2.63	.74	3.5	.93
46	ข้าพเจ้าสร้างค่านิยมร่วมกัน เช่น การตัดสินใจของทีมงานที่ยึดตามเป้าหมายขององค์กร	3.63	.74	4.25	.71
47	ข้าพเจ้าสร้างแรงจูงใจในงานที่ผูกพันร่วมกันของทีมงานในองค์กร	2.88	.99	3.75	.89
48	ข้าพเจ้า มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ	3.20	1.24	3.58	1.02
49	ข้าพเจ้าติดตามประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานและจัดเก็บข้อมูลที่ดี	3.68	.97	3.92	.85
รวมเฉลี่ย		3.48	.41	4.25	.62