

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษารูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม และปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ
ดังนั้น การสอบถามครั้งนี้จึงต้องการทราบความคิดเห็นของบุคลากรต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารว่าอยู่ในระดับใด
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คณาจารย์ พนักงาน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม
3. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ตอนที่ 3 แบบสอบถามรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ในทางลบ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการส่งเสริมและพัฒนาารูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

นายชริวิทย์ วิชาสวัสดิ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริง
เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

20-30 ปี

☐

31-40 ปี

☐

41-50 ปี

☐

51-60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

ปริญญาโท

☐

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย

☐

น้อยกว่า 5 ปี

☐

5-9 ปี

☐

10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าแต่ละข้ออยู่ในระดับใด ซึ่งเป็นการวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งท่านเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความเหมาะสมให้ตรงกับตัวเลขที่ต้องการ โดยกำหนดเกณฑ์การใช้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งจะมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นจำนวน 5 ช่อง มีความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เมื่อท่านพิจารณาข้อความแล้ว เห็นด้วยว่าปัจจัยนั้นส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม **“จริงมากที่สุด”**

4 หมายถึง เมื่อท่านพิจารณาข้อความแล้ว เห็นด้วยว่าปัจจัยนั้นส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม **“จริงมาก”**

3 หมายถึง เมื่อท่านพิจารณาข้อความแล้ว เห็นด้วยว่าปัจจัยนั้นส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม **“จริง”**

2 หมายถึง เมื่อท่านพิจารณาข้อความแล้ว เห็นด้วยว่าปัจจัยนั้นส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม **“ค่อนข้างจริง”**

1 หมายถึง เมื่อท่านพิจารณาข้อความแล้ว เห็นด้วยว่าปัจจัยนั้นส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม **“ไม่จริง”**

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	จริงมาก ที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
1. การกำหนดวิสัยทัศน์					
1. ผู้นำบริหารนำผลการประเมิน การปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางกำหนด วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทและ การเปลี่ยนแปลงของสังคม					
2. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเพื่อปฏิบัติงาน บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. มีการกำหนดนโยบายจัดกิจกรรม ต่าง ๆ โดยมีมีแนวทางดำเนินงานและ การประเมินผลที่ชัดเจนให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลง					
4. ผู้บริหารได้เสนอแนวคิดที่หลากหลาย ทั้งความสำเร็จต่าง ๆ แก่บุคลากรใน การพัฒนาและนำพาองค์กรไปสู่การเป็น มหาวิทยาลัยในอนาคต					
5. มีการประเมินผลการดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป็นระยะ ๆ จากบุคคล หลายฝ่าย					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	จริงมาก ที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
2. การสร้างนวัตกรรมและ การคิดเชิงสร้างสรรค์					
1. ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้พัฒนางาน ในมหาวิทยาลัย					
2. ผู้บริหารให้แนวทางในการทำงานกัน เป็นทีม เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์หรือ ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
3. ผู้บริหารให้บุคลากรทำงานด้วย ความอิสระ ร่วมกันคิดร่วมกันทำ มีความรับผิดชอบในตัวเอง ไม่ติดตาม ควบคุมกำกับอย่างเข้มงวดจนเกินไป					
4. มีการยกย่องและยอมรับในผลงาน ของบุคลากรในองค์กรและทีมงาน					
5. ผู้บริหารเน้นการทำงานในรูปแบบ การทำงานกันเป็นทีม					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	จริงมาก ที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
3. การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร					
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยน ความรู้กันในการพัฒนาความก้าวหน้า มหาวิทยาลัย					
2. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกัน มุ่งพัฒนา งานโดยรวม ไม่ได้มุ่งพัฒนางานส่วนใด ส่วนหนึ่ง					
3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ รวมทั้ง การบริการทางการศึกษาทั้งภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัย					
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัย หาความรู้เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มี คุณภาพ					
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเกิด การเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	จริงมาก ที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
4. การวางแผนกลยุทธ์และ กำหนดนโยบาย					
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการ พัฒนามหาวิทยาลัย					
2. ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์ นโยบาย การดำเนินงานที่สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมบริบทของมหาวิทยาลัย					
3. ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน					
4. ผู้บริหารวิเคราะห์นโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อนำมากำหนด เป็นแผนกลยุทธ์ นโยบายในการพัฒนา มหาวิทยาลัย					
5. ผู้บริหารมีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ นโยบาย ในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	จริงมาก ที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
5. การใช้หลักการกระจายอำนาจ					
1. มีการกำหนดภาระ หน้าที่ ตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างชัดเจน					
2. มีการประชุมกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยโดย ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีการมอบอำนาจ ตามสายงานการบังคับบัญชา					
3. ผู้บริหารมีการมอบหมายการตัดสินใจ และความรับผิดชอบตามบทบาท ภาระหน้าที่ของบุคลากร					
4. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานตามขอบเขต ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายของ บุคลากร					
5. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการ สร้างแรงจูงใจและพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรในมหาวิทยาลัย					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	จริงมาก ที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
6. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ					
1. บุคลากรรับทราบวิสัยทัศน์ นโยบาย บริหารของผู้บริหารเชื่อมโยงถึง วัตถุประสงค์ภารกิจของมหาวิทยาลัย เกิดความเข้าใจถึงจุดหมายที่ต้องการให้ เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน					
2. ผู้บริหารส่งเสริมและให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการแสดง ความคิดเห็นและการรับฟังข้อเสนอแนะ ของบุคลากร					
3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในองค์กรในการสื่อสารเพื่อให้บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและทันต่อ การเปลี่ยนแปลง					
4. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการให้ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกิดการติดต่อ ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ของ บุคลากรในองค์กร					
5. ผู้บริหารร่วมพบปะ พูดคุย เพื่อสร้าง แรงจูงใจให้แก่บุคลากรเห็นคุณค่าของ ผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหลัก ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	จริงมาก ที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
7. การเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมองค์กร					
1. ผู้บริหารมีการวางแผนเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิด การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมตลอด ทั้งโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร ทุกระดับเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การทำงานใหม่ๆ ให้กับบุคลากร					
3. ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของ บุคลากรในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ใน มหาวิทยาลัย					
4. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ เสริมแรง ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน เอาชนะ อุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน					
5. ผู้บริหารมีการฝึกประสานกำลังกับ ทุก ๆ ฝ่าย ในการร่วมมือดำเนินงาน เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	จริงมาก ที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
8. การบริหารแบบมีส่วนร่วม					
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนรับรู้ข้อมูล ในการเสนอความคิดเห็น วางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา กำหนดมาตรฐาน การศึกษาของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้อง กับความต้องการของท้องถิ่น					
2. มีการประชุมและเปิดโอกาสให้ บุคลากรในมหาวิทยาลัยและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนในการเสนอ ความคิดเห็น วางแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยในแผนกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติงานประจำปี					
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมิน คุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย					
4. ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายได้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย					
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและ ตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	จริงมาก ที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
9. การบริหารทรัพยากรบุคคล					
1. ผู้บริหารได้กำหนดโครงสร้างองค์กร และบรรยากาศที่ตอบสนอง การปฏิบัติงานบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม ตามสภาพแวดล้อมการดำเนินงาน					
2. การมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย มีการคำนึงถึง ประสบการณ์ความรู้ความสามารถของ บุคลากรเป็นพื้นฐานสำคัญ					
3. ผู้บริหารมีการวางระบบพัฒนา บุคลากรให้มีความพร้อมใน ความก้าวหน้าตามบันไดอาชีพอย่าง ชัดเจน					
4. ปัจจุบันผู้บริหารมีการวางแผนในการ สรรหาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับสภาวะการณ์ ของอนาคต					
5. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการ ผลตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากร เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ ได้ว่าเป็นธรรม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในจังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าแต่ละข้ออยู่ในระดับใด ซึ่งเป็นการวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม
ซึ่งท่านเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคามและโปรดทำเครื่องหมาย ✓
ลงในระดับความเหมาะสมให้ตรงกับตัวเลขที่ต้องการ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ผู้ตอบมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ผู้ตอบมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ให้ 4 คะแนน

ผู้ตอบมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ผู้ตอบมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย ให้ 2 คะแนน

ผู้ตอบมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 รูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์						
1	มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
2	แสดงให้เห็นถึงค่านิยมและความเชื่อที่ยึดมั่นเป็นสำคัญในการทำงาน					
3	ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัย ปลุกฝังค่านิยมที่ดีงามและถูกต้องของมหาวิทยาลัย					
4	ผู้ร่วมงานมีความเลื่อมใสศรัทธาเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้บริหาร					
5	วางตัวให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้อื่น และผู้อื่นมีความเคารพ					
6	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรมและศีลธรรมประกอบการตัดสินใจ					
7	มีลักษณะเป็นมิตรไมตรีกับผู้ร่วมงานทุกคน พุด แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้					
8	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
9	ให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานที่จะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ โดยนำความรู้ และหลักการมาใช้					
10	มีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน แสดงให้ผู้ผู้อื่นเห็นถึงความศรัทธาในมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้					
12	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ทดลองโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
13	ให้โอกาสผู้ร่วมงานในการอาสาทำงานเพื่อแสดงความสามารถและสร้างความภาคภูมิใจต่อผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น					
14	แสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์					
15	ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
16	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ และให้โอกาสผู้ร่วมงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
17	ทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
18	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสะท้อนกลับด้วยพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
19	มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่น่าตื่นเต้น					
20	ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงมีความมั่นคงในความคิด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา					
21	ให้ความสำคัญกับเรื่องการกำหนดโครงสร้างหลักในการทำงาน					
22	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เพื่อความเจริญก้าวหน้า และการปรับตัวการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
23	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้มากขึ้น สนับสนุนความหลากหลายด้านความคิดสร้างสรรค์					
24	ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน และตรวจสอบประเด็นสำคัญของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน					
25	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
26	ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่น จุดด้อยของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนา					
27	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง และตรวจสอบประเด็นสำคัญของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน					
28	แนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียน เสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ					
29	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย และใช้หลักความยืดหยุ่น และอาศัยข้อมูลในการตัดสินใจ					
30	แจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงาน ทราบสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบ					
32	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
33	ส่งเสริมให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีตามความต้องการแต่ละคน					
34	ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน และส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ได้รับการอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
35	แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน และทำให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจ					
36	มอบหมายงานตามความสามารถ และอำนาจของผู้ร่วมงานในการดำเนินการให้ผู้ร่วมงานเพิ่มขึ้น					
37	พยายามตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนให้การดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงานตามแต่ละคนให้เหมาะสมตามความแตกต่างของแต่ละคน					
38	รู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนและประเมินความสามารถสำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต					
39	ได้ศึกษาถึงคุณสมบัติของผู้ร่วมงานแต่ละคน ติดตามและบันทึกพัฒนาการในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน					
40	ให้ความสนใจและเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน เปิดโอกาสให้มีการพบปะพูดคุยแบบเป็นกันเองระหว่างผู้นำ และผู้ร่วมงาน ทุกระดับ					

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. ตำแหน่งทางบริหาร.....
3. ตำแหน่งทางวิชาการ.....
4. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด.....
5. สถานที่ทำงาน.....
6. ให้สัมภาษณ์ในวันที่..... เดือน พ.ศ.
7. ประเด็นการดำเนินการบริหารและตำแหน่งบริหารที่สำคัญ

Blank lined paper for writing.

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์รูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัด มหาสารคาม

คำถาม: ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีอิทธิพลทางอุดมการณ์

1.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ มีความสำคัญ
และจำเป็นต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม อย่างไร

1.2 ท่านมีวิธีการบริหารงานที่สอดคล้องกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบ
ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ อย่างไร

1.3 ท่านมีแนวทางส่งเสริมรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพล
ทางอุดมการณ์ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย อย่างไร

1.4 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานเกี่ยวกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง
องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย หรือไม่ อย่างไร

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสำคัญ
และจำเป็นต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม
อย่างไร

2.2 ท่านมีวิธีการบริหารงานที่สอดคล้องกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างไร

2.3 ท่านมีแนวทางส่งเสริมรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย อย่างไร

2.4 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานเกี่ยวกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง
องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย หรือไม่ อย่างไร

องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสำคัญและจำเป็นต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคามอย่างไร

3.2 ท่านมีวิธีการบริหารงานที่สอดคล้องกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อย่างไร

3.3 ท่านมีแนวทางส่งเสริมรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย อย่างไร

3.4 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานเกี่ยวกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้าน การกระตุ้นการใช้ปัญญา ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย หรือไม่ อย่างไร

องค์ประกอบที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

4.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสำคัญและจำเป็นต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคามอย่างไร

4.2 ท่านมีวิธีการบริหารงานที่สอดคล้องกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อย่างไร

4.3 ท่านมีแนวทางส่งเสริมรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย อย่างไร

4.4 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานเกี่ยวกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้าน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย หรือไม่ อย่างไร

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ปัจจัยทางการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

คำถาม: ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อรูปแบบ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 9 ด้านนี้ อย่างไร และปัจจัยทาง

การบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยด้านใดที่น่าจะส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

ปัจจัยทางการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การสร้างนวัตกรรมและการคิดเชิงสร้างสรรค์
3. การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร
4. การวางแผนกลยุทธ์และกำหนดนโยบาย
5. การใช้หลักการกระจายอำนาจ
6. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
7. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กร
8. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
9. การบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์อย่างสูง

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.994	85

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	333.6333	3362.999	.890	.994
VAR00002	332.8000	3331.752	.920	.994
VAR00003	333.3000	3349.872	.880	.994
VAR00004	333.3000	3349.872	.880	.994
VAR00005	333.5667	3303.564	.990	.994
VAR00006	333.0333	3339.757	.844	.994
VAR00007	333.0333	3339.757	.844	.994
VAR00008	333.3000	3349.872	.880	.994
VAR00009	333.1333	3361.292	.421	.994
VAR00010	332.8667	3371.085	.648	.994
VAR00011	333.4000	3355.283	.647	.994
VAR00012	333.4333	3336.944	.904	.994
VAR00013	333.2333	3345.978	.579	.994
VAR00014	333.9333	3319.513	.679	.994
VAR00015	333.0667	3341.995	.827	.994

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00016	333.5000	3375.983	.834	.994
VAR00017	333.6000	3305.766	.958	.994
VAR00018	333.8333	3313.868	.846	.994
VAR00019	333.5333	3301.430	.983	.994
VAR00020	334.0333	3339.826	.843	.994
VAR00021	333.5333	3301.430	.983	.994
VAR00022	333.0333	3339.757	.844	.994
VAR00023	332.6667	3344.782	.792	.994
VAR00024	333.0667	3341.995	.827	.994
VAR00025	332.8000	3331.752	.920	.994
VAR00026	333.5667	3303.564	.990	.994
VAR00027	333.5667	3303.564	.990	.994
VAR00028	333.2667	3348.133	.568	.994
VAR00029	332.7667	3386.323	.397	.994
VAR00030	332.9000	3373.266	.612	.994
VAR00031	334.1667	3326.971	.839	.994
VAR00032	332.9000	3352.852	.665	.994
VAR00033	334.5000	3375.983	.834	.994
VAR00034	333.7667	3309.564	.858	.994
VAR00035	334.0000	3337.586	.862	.994
VAR00036	333.0000	3337.586	.862	.994
VAR00037	333.3000	3293.666	.925	.994
VAR00038	334.0333	3339.826	.843	.994
VAR00039	333.6333	3362.999	.890	.994
VAR00040	332.7667	3329.564	.952	.994
VAR00041	333.3000	3293.666	.925	.994
VAR00042	333.3000	3293.666	.925	.994
VAR00043	334.1667	3347.937	.477	.994
VAR00044	332.7333	3384.133	.443	.994
VAR00045	333.9333	3319.513	.679	.994
VAR00046	333.0333	3339.826	.843	.994
VAR00047	334.3000	3293.666	.925	.994
VAR00048	333.0000	3337.586	.862	.994
VAR00049	333.5333	3301.430	.983	.994
VAR00050	333.5333	3301.430	.983	.994
VAR00051	333.8000	3311.683	.868	.994
VAR00052	334.0333	3300.033	.670	.994
VAR00053	333.8000	3311.683	.868	.994
VAR00054	333.5333	3301.844	.787	.994

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00055	333.0000	3394.828	.142	.994
VAR00056	334.0000	3337.586	.862	.994
VAR00057	333.5667	3303.564	.990	.994
VAR00058	334.3000	3293.666	.925	.994
VAR00059	333.7667	3329.564	.952	.994
VAR00060	332.6667	3344.782	.792	.994
VAR00061	333.3000	3349.872	.880	.994
VAR00062	334.3000	3293.666	.925	.994
VAR00063	333.5333	3321.913	.793	.994
VAR00064	333.5333	3301.430	.983	.994
VAR00065	334.0000	3337.586	.862	.994
VAR00066	332.8667	3371.085	.648	.994
VAR00067	332.8667	3371.085	.648	.994
VAR00068	333.6333	3362.999	.890	.994
VAR00069	333.5333	3301.430	.983	.994
VAR00070	333.0000	3317.448	.765	.994
VAR00071	334.7667	3329.564	.952	.994
VAR00072	333.3000	3293.666	.925	.994
VAR00073	333.4333	3281.013	.882	.994
VAR00074	332.9000	3316.783	.888	.994
VAR00075	333.3000	3293.666	.925	.994
VAR00076	332.9000	3316.783	.888	.994
VAR00077	332.6333	3362.999	.890	.994
VAR00078	333.3000	3293.666	.925	.994
VAR00079	333.0333	3339.826	.843	.994
VAR00080	332.7667	3329.564	.952	.994
VAR00081	333.0333	3339.826	.843	.994
VAR00082	333.0333	3339.826	.843	.994
VAR00083	333.3000	3293.666	.925	.994
VAR00084	333.3000	3293.666	.925	.994
VAR00085	333.1667	3326.971	.839	.994