

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ให้มีประสิทธิผลตามทฤษฎีสามมิติของ วิลเลียม เจ. เรดดิน
ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี



ที่ ศธ 0537.05.01/0033

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อ. เมือง จ.นครสวรรค์ 60000

15 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน..... ชุด

ด้วย นายทวีป กิตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี” โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 1. คร.ภาคภูมิ อินทวงศ์ | ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| 2. ศศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) |

มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ และ งานทะเบียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 5621 9100-129 ต่อ 1173 หรือ 1178

โทรสาร. 0 5622 1554

แบบทดสอบทำการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์
เรื่อง

การพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลตามทฤษฎีสามมิติของ
วิลเลียม เจ. เรดดิน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบทดสอบนี้ต้องการศึกษาการพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิ
ผลตามทฤษฎีสามมิติของวิลเลียม เจ. เรดดิน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

2. แบบทดสอบมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบทดสอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุทัยธานี

3. โปรดตอบแบบทดสอบที่แนบมานี้ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และครบทุกข้อ
เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิเคราะห์มาให้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ให้มีแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่เหมาะสม คำตอบของ
ท่านไม่มีผลกระทบหรือสร้างความเสียหายต่อท่าน และหน่วยงานของท่านแต่ประการใดทั้งทาง
ตรงและทางอ้อม

ตอนที่ 1

เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบทดสอบ ประกอบด้วยระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้
บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงกับตัวท่าน

1. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

() ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

- () ต่ำกว่า 10 ปี
- () 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ตามทฤษฎีสถานมิตของ วิลเลียม เจ. เรดดิน

คำชี้แจงแบบทดสอบ

1. แบบทดสอบมีทั้งหมด 64 ข้อ
2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำจะละเว้นการตัดสินใจมิได้ แม้ทางเลือกในการตัดสินใจจะเป็นเรื่องที่ท่านชอบ หรือ มิชอบก็ตาม
3. แบบทดสอบนี้มีข้อย่อยให้เลือก 2 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อใดตรงกับภาระกิจของท่านมากที่สุด โปรดตอบเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาจากภาระกิจของท่านที่เกิดขึ้นแล้วในอดีต กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน หรือที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
4. ในกรณีที่ประสิทธิภาพของท่านไม่ตรงกับแบบทดสอบ ขอให้โปรดตอบโดยพิจารณาว่าข้อใดที่ท่านคิดว่าจะเลือกปฏิบัติมากกว่า
5. ข้อย่อยในแต่ละข้ออาจจะซ้ำกัน ในการตอบขอให้ท่านอย่าคำนึงถึงข้อที่ผ่าน ๆ มาให้พิจารณาเฉพาะข้อที่กำลังตอบอยู่เท่านั้น
6. ถ้าท่านเลือกตอบข้อใด โปรดทำเครื่องหมาย X ตรงข้อนั้นๆ

-
1. ก. ท่านจะทำเฉยเสียกับเรื่องการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครที่จะล่วงรู้เรื่องนี้
 - ข. เมื่อท่านจะแจ้งเรื่องตัดสินใจให้ผู้บังคับบัญชาไม่พอใจ ท่านจะชี้แจงแก่เขาว่าเป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้น

2. ก. แม้ผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาคนใดจะไม่เป็นที่พอใจอยู่ตลอดเวลา ท่านก็จะรอโอกาสที่เขาจะย้ายไปที่อื่นมากกว่าที่ท่านจะเป็นผู้เสนอให้เขาย้ายไป
ข. ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาของท่านคนใดเข้ากลุ่มกับเพื่อนไม่ได้ ท่านจะให้กลุ่มอื่นรับเขาเข้าไปอยู่ในกลุ่มด้วย
3. ก. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านออกคำสั่งไม่เป็นที่พอใจของผู้ได้บังคับบัญชา ท่านคิดว่าข่อมเป็นการยุติธรรมที่คำสั่งนั้นควรจะต้องใช้ชื่อผู้บังคับบัญชา มิใช่ชื่อของท่าน
ข. โดยปกติท่านจะตัดสินใจเองโดยอิสระแล้วจึงแจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบเพื่อถือปฏิบัติตามนั้น
4. ก. ถ้าผู้บังคับบัญชาคัดค้านความคิดเห็นของท่าน ท่านจะเรียกประชุมผู้ได้บังคับบัญชาและแจ้งให้ทราบตามที่ผู้บังคับบัญชาว่ามา
ข. ท่านจะมอบงานที่ยากที่สุดให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญและประสบการณ์มากรับไปทำเสมอ
5. ก. ท่านยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นอยู่บ่อยๆ เมื่อมีการประชุม
ข. ท่านจะส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นนั้นมาลงมือทำ
6. ก. บางครั้งท่านคิดว่าความรู้สึกและทัศนคติของท่านมีความสำคัญพอๆกับงานของท่าน
ข. ท่านยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาและยอมรับการตัดสินใจตามเสียงข้างมากเสมอ
7. ก. เมื่อปริมาณและคุณภาพงานในหน่วยงานไม่เป็นที่พอใจ ท่านจะแจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านไม่พอใจและให้ทุกคนปรับปรุงงาน
ข. ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระแล้วพยายาม “ขาย” ความคิดดังกล่าวต่อผู้ได้บังคับบัญชาท่านต่อไป
8. ก. เมื่อท่านตัดสินใจสั่งการและคนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ท่านจะบอกกับผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นคำสั่งมาจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบน
ข. ท่านจะยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านจะสงวนสิทธิ์นี้เป็นผู้ชี้ขาดในขั้นตอนสุดท้าย

9. ก. ท่านอาจมอบหมายงานต่างๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาทำไม่สำเร็จท่านก็จะไม่ให้เขาทำเรื่องนั้นต่อ
 ข. เมื่อท่านไม่พอใจผลงานในหน่วยงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพท่านจะแจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านไม่พอใจและขอให้เขาปรับปรุงงานใหม่
10. ก. ท่านรู้สึกว่าการที่ผู้ได้บังคับบัญชาชื่นชอบท่านกับการที่พวกเขาทำงานหนักและขยันมีความสำคัญต่อท่านเท่าๆ กัน
 ข. ท่านจะให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานกันเอง แม้ว่าเขาจะทำงานผิดพลาด
11. ก. ท่านสนใจความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ เพราะท่านคิดว่าเขาต้องการให้ท่านทำเช่นนั้น
 ข. ท่านรู้มีความสีกว่าไม่จำเป็นที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะทราบเหตุผลในการปฏิบัติงานถ้าทราบใดที่เขายังปฏิบัติงานนั้นอยู่
12. ก. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ได้ช่วยการปรับปรุงคุณภาพหรือปริมาณงานแต่อย่างใดหากพิจารณาในระยะยาว
 ข. เมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยากท่านจะพยายามแก้ปัญหา ซึ่งทางแก้ปัญหา นั้นจะต้องมีบางส่วนที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยอมรับและเห็นด้วย
13. ก. เมื่อท่านเห็นผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความสุข ท่านจะพยายามดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องนี้โดยเร็ว
 ข. ท่านจะรับผิดชอบในงานส่วนของท่าน หากต้องการความคิดริเริ่มใหม่ๆ ควรเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้น
14. ก. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษ สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน
 ข. ท่านสนใจในการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาแม้ว่าความรู้ นั้นจะยังไม่จำเป็นสำหรับงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาในขณะนั้น
15. ก. ท่านจะให้อิสระแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงาน แม้ว่าเขาจะมีโอกาสทำผิดพลาดได้
 ข. ท่านอาจจะตัดสินใจโดยอิสระ แต่ท่านจะขอข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลจากผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น

16. ก. ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเข้ากับกลุ่มเพื่อนไม่ได้ ท่านจะให้กลุ่มอื่นรับเขาเข้าในกลุ่มด้วย
ข. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถทำงานให้สำเร็จ ท่านจะหาวิธีช่วยให้เขาหาทางออกได้
17. ก. ท่านเชื่อว่าการชี้นำลงโทษคนในบังคับบัญชาเป็นประโยชน์อย่างหนึ่งเพื่อมิให้เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น
ข. บางครั้งท่านคิดว่าความรู้สึกและทัศนคติของท่านก็มีความสำคัญพอกันกับงาน
18. ก. ท่านไม่ชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาคุยกันด้วยเรื่องไม่จำเป็นในขณะที่ปฏิบัติงาน
ข. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษ สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ
18. ก. ท่านทราบและเอาใจใส่กับเรื่องการมาสายและการขาดงานของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ
ข. ท่านเชื่อว่าการกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน เช่น ชมรมครูอาจารย์ จะพยายามลดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร
20. ก. บางครั้งท่าน ไม่เห็นด้วยในหลักการที่ให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้
ข. ท่านรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และท่านพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้
21. ก. คำชมเชยหรือการยอมรับจากคนอื่น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน เมื่อท่านมีความคิดใหม่ที่ดียิ่ง
ข. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าคนอื่น ก็ต่อเมื่อท่านรู้สึกว่าคนเหล่านั้นจะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น
22. ก. ท่านเชื่อว่าการกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน เช่น ชมรมครูอาจารย์ จะพยายามลดรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร
ข. ท่านเชื่อว่า การพบปะหารือกับผู้ได้บังคับบัญชาบ่อยๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของคนเหล่านั้นด้วย
23. ก. ท่านรู้สึกว่าการไม่จำเป็นที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะทราบเหตุผลในการปฏิบัติงาน ถ้าทราบใดที่เขายังปฏิบัติงานนั้นอยู่
ข. ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาถึงที่ทำงานจะช่วยลดเรื่องการมาสายได้

24. ก. โดยปกติท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วจึงแจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ
 ข. ท่านรู้สึกว่ทั้งฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหารต่างก็ทำหน้าที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน
25. ก. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามผลงานที่ทำเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล
 ข. ท่านยอมให้มีการอภิปรายนอกประเด็นบ่อยๆ เมื่อมีการประชุมทุกครั้ง
26. ก. ท่านมีความภาคภูมิใจในข้อความที่ว่าท่านจะไม่ให้ใครทำงานที่ตัวท่านเองก็ไม่อยากทำเช่นกัน
 ข. เมื่อท่านเห็นผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความสูงท่านจะพยายามดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องนี้
27. ก. ถ้ามีงานด่วนท่านอาจจะมอบให้ใครทำไปได้เลย แม้ว่างานนั้นจะยังต้องการเครื่องมือป้องกันความปลอดภัยเพิ่มเติมอีกบ้างก็ตาม
 ข. ท่านรู้สึกว่าการที่คนอื่นยอมรับข้อเสนอแนะดีๆ ของท่านเป็นเรื่องสำคัญ
28. ก. วัตถุประสงค์ในการทำงานของท่านคือปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ โดยไม่ให้เกิดทบกระเทือนผู้อื่นเกินกว่าที่จำเป็น
 ข. ท่านอาจมอบหมายงานไป โดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์และความสามารถของผู้ทำเท่าใดนัก แต่จะย้ำตรงที่ให้ได้ผลงาน
29. ก. ท่านอาจมอบหมายงานไป โดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์และความสามารถของผู้ทำเท่าใดนัก แต่จะย้ำตรงที่ให้ได้ผลงาน
 ข. ท่านจะอดทนรับฟังการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์จากผู้ได้บังคับบัญชา แต่ท่านจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
30. ก. ท่านรู้สึกว่ การร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และจะพยายามทำให้ลดน้อยลงไปเท่าที่สามารถทำได้
 ข. ท่านมั่นใจว่ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านทำงานได้เป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีท่านคอยควบคุมตลอดเวลา
31. ก. เมื่อคราวเจอปัญหาใดๆ ท่านจะพยายามหาทางแก้ไขซึ่งจะเป็นทางที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยอมรับอย่างน้อยที่สุดก็บางส่วน
 ข. ท่านเชื่อว่การฝึกอบรมโดยให้ได้ประสบการณ์จากการลงมือทำงานจริงๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าให้การศึกษาทางทฤษฎี

32. ก. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุด ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์มากเสมอ
 ข. ท่านคิดว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ
33. ก. ท่านรู้สึกว่ปัญหาของผู้ร่วมงาน สามารถคลี่คลายลงได้เอง โดยท่านไม่จำเป็นต้องไปเกี่ยวข้องกับด้วย
 ข. ถ้าท่านถูกผู้บังคับบัญชาคัดค้านด้วยความคิดเห็น ท่านก็จะเรียกประชุมผู้ได้บังคับบัญชาและแจ้งให้ทราบตามที่ผู้บังคับบัญชาค้านมา
34. ก. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อหมดเวลาราชการแล้ว
 ข. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชานั้น จะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพหรือปริมาณของงานเลย หากพิจารณาในระยะยาวนาน
35. ก. ท่านจะไม่เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้ทราบมากเกินไปจนเกินกว่าที่ขอมา
 ข. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการที่จะให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้
36. ก. บางครั้งท่านชลอการตัดสินใจในเรื่องที่อาจจะไม่เป็นที่พอใจของผู้ได้บังคับบัญชาไว้ก่อน
 ข. วัตถุประสงค์ของท่านคือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไป โดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้อื่นเกินความจำเป็น
37. ก. ท่านจะอดทนรับฟังการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์จากผู้ได้บังคับบัญชา แต่ท่านจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
 ข. บางครั้งท่านชลอการตัดสินใจในเรื่องที่อาจจะไม่เป็นที่พอใจของผู้ได้บังคับบัญชาไว้ก่อน
38. ก. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าคนอื่น ก็ต่อเมื่อท่านรู้สึกว่าคนเหล่านั้นจะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น
 ข. หากมีความจำเป็น ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีท่าน
39. ก. ท่านจะรับผิดชอบในงานส่วนที่เป็นของท่าน หากต้องการความคิดริเริ่มใหม่ๆ ควรเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาระดับสูง
 ข. เมื่อท่านออกคำสั่งในการทำงานท่านจะกำหนดเวลาที่ทำงานให้เสร็จไว้ด้วยเสมอ
40. ก. ท่านจะส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น แต่ท่านจะไม่นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาปฏิบัติตาม
 ข. ท่านพยายามที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านรู้สึกเป็นกันเองเมื่อเวลาพูดจากับเขา

41. ก. ในการประชุมหรืออภิปรายท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านคิดแล้วปล่อยให้คนอื่น ๆ พิจารณาหาข้อยุติเอง
ข. เมื่อผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งใดที่ไม่เป็นที่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านคิดว่าเป็นการสมควรที่จะแจ้งว่าคำสั่งนั้นๆ มาจากผู้บังคับบัญชามีโซ่มาจากท่าน
42. ก. เมื่องานซึ่งไม่มีใครอยากกลับไปทำท่านจะถามหาผู้ที่สมัครใจอาสาทำก่อนที่จะมอบหมายงานนั้นให้
ข. ท่านสนใจความเป็นอยู่ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ เพราะท่านคิดว่าเขาต้องการให้ท่านทำเช่นนั้น
43. ก. ความสนใจของท่านที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข มีมากเท่าๆกับการที่จะทำให้พวกเขาทำงาน
ข. ท่านสนใจเกี่ยวกับเรื่องการมาสายและการขาดงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ
44. ก. หากมีความจำเป็น ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีท่าน
ข. ถ้ามีงานด่วนท่านอาจมอบหมายให้ใครทำได้เลย แม้ว่างานนั้นจะยังต้องการเครื่องมือป้องกันความปลอดภัยเพิ่มเติมอีกบ้างก็ตาม
45. ก. ท่านมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจโดยไม่ต้องมีท่านคอยควบคุมตลอดเวลา
ข. ท่านจะไม่เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้รับทราบมากเกินไปกว่าที่ขอมา
46. ก. ท่านเชื่อว่าการพบปะหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยๆ จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคนเหล่านั้น
ข. ท่านสนใจที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขสบายมีมากเท่าๆกับการให้เขาได้ทำงาน
47. ก. ท่านสนใจต่อการเพิ่มพูนความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันของเขา
ข. ท่านจะคอยดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานล่าช้าและทำงานไม่เป็นที่พอใจอย่างใกล้ชิด
48. ก. ท่านยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านจะยึดถือเสียงส่วนมาก
ข. ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มความสามารถ และก็พยายามทำให้เขามั่นใจว่าเขาได้รับผลประโยชน์ที่ยุติธรรมจากผู้บริหารเบื้องบน

49. ก. ท่านรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่ากัน
 ข. แม้ผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาคนใดไม่เป็นที่พอใจอยู่เสมอ คลอดมาท่านก็จะรอโอกาสที่เขาจะขอย้ายไปที่อื่นเองมากกว่าที่ท่านจะเป็นผู้เสนอให้เขาย้าย
50. ก. ท่านรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารมีวัตถุประสงค์ในการทำงานไม่ตรงกันและท่านจะไม่แสดงความคิดเห็นของท่านอย่างเปิดเผย
 ข. ท่านรู้สึกว่าการที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาชอบเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ยิ่งไปกว่าการที่จะให้เขาทำงานให้มาก
51. ก. ท่านจะคอยดูแลผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงานล่าช้าและทำงานไม่เป็นที่พอใจอย่างใกล้ชิด
 ข. ท่านไม่ชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาพูดคุยกันด้วยเรื่องที่ไม่จำเป็นในขณะที่ทำงาน
52. ก. เมื่อท่านออกคำสั่งในการทำงานท่านจะกำหนดเวลาทำงานให้เสร็จไว้ด้วยเสมอ
 ข. ท่านมีความภูมิใจที่ท่านจะไม่ขอให้ใครทำงานทั้งที่ตัวท่านเองก็ไม่อยากทำเหมือนกัน
53. ก. ท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมโดยให้ได้ประสบการณ์จากการลงมือทำงานจริงๆ เป็นประโยชน์มากกว่าให้การศึกษาทางทฤษฎี
 ข. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาทำ ถ้างานนั้นไม่อยู่ในเวลาของราชการ
54. ก. ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาถึงที่ทำงานจะช่วยลดการมาทำงานสายได้
 ข. ท่านยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะยึดการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่
55. ก. ท่านอาจตัดสินใจโดยอิสระ แต่ท่านก็อาจจะขอข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลจากผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น
 ข. ถ้าท่านรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารมีวัตถุประสงค์ในการทำงานไม่ตรงกัน ท่านจะไม่แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย
56. ก. ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วพยายาม "ขาย" ความคิดเห็นดังกล่าวต่อผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเสมอ
 ข. เมื่อมีโอกาสจัดทีมงานท่านจะจัดตั้งทีมงานจากบรรดาผู้ที่สนิทสนมชอบพอกันอยู่ก่อน

57. ก. ท่านจะไม่รั้งรอที่จะจ้างคนพิการ หากท่านรู้สึกว่าเขาสามารถทำงานและเรียนรู้งานได้
 ข. ท่านจะทำเลยเสียกับเรื่องการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครอื่นที่จะล่วงรู้เรื่องนี้ได้
58. ก. เมื่อมีโอกาสจัดทีมงานท่านจะจัดตั้งทีมงานจากบรรดาผู้ที่สนิทสนมชอบพอกันอยู่ก่อน
 ข. ท่านอาจจะมอบงานที่ค่อนข้างยากให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำ แต่ถ้าเขาทำไม่สำเร็จท่านจะไม่ยอมให้ทำงานนั้นต่อไปอีก
59. ก. ท่านทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเต็มความสามารถ และก็พยายามทำให้เขามั่นใจว่าเขาจะได้รับประโยชน์ที่ยุติธรรมจากผู้บริหารระดับสูง
 ข. ท่านเชื่อว่าประโยชน์อย่างหนึ่งของการลงโทษทางวินัยคือการที่จะทำให้เป็นแบบอย่างสำหรับคนอื่น ๆ
60. ก. ท่านจะพยายามที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกเป็นกันเอง เมื่อเวลาท่านพูดคุยกับเขา
 ข. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามผลงานที่ทำเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล
61. ก. ท่านคิดว่าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ
 ข. ท่านรู้สึกว่าการปัญหาของผู้ร่วมงานสามารถคลี่คลายได้ โดยที่ท่านไม่จำเป็นต้องไปเกี่ยวข้องด้วย
62. ก. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติและการบริหารจะทำหน้าที่ของคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน
 ข. ในการประชุมหรืออภิปราย ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงที่ท่านมองเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่นหาข้อยุติกันเอง
63. ก. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถทำงานได้สำเร็จ ท่านจะหาวิธีการดำเนินการเพื่อช่วยให้เขาทำงานนั้นได้สำเร็จ
 ข. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่ากัน
64. ก. ท่านจะยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านจะสงวนสิทธิ์เป็นผู้ชี้ขาดในขั้นตอนสุดท้าย
 ข. ท่านจะไม่รั้งรอที่จะจ้างคนพิการ หากท่านรู้สึกว่าเขาสามารถทำงานและเรียนรู้งานได้

แบบสอบถาม ฉบับที่ 2

แบบสอบถามวัดประสิทธิผลของการบริหารงานบุคลากร

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย O ล้อมรอบระดับคะแนนที่ตรงกับทักษะของท่าน
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของท่าน โดยกำหนดให้ระดับ
คะแนนสำหรับทักษะ ดังนี้

ระดับคะแนน 1 ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

ระดับคะแนน 2 ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

ระดับคะแนน 3 ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน		
1.	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	3
2.	ผู้บริหารของท่านได้ดำเนินการให้มีแผนปฏิบัติงานประจำปีทีสอดคล้องกับนโยบายและความจำเป็นของโรงเรียน	1	2	3
3.	ผู้บริหารของท่านมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่างมีระเบียบแบบแผน	1	2	3
4.	ผู้บริหารของท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	1	2	3
	ผู้บริหารของท่านได้จัดให้มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3
5.	ท่านกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเสมอ	1	2	3
6.	ผู้บริหารส่งเสริมและให้ขวัญกำลังใจท่านเสมอ	1	2	3
7.	ครูอาจารย์มีความรักความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร	1	2	3
8.	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานของครู	1	2	3
9.	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานของครูอาจารย์	1	2	3

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน		
		1	2	3
10.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูอาจารย์เสมอ	1	2	3
11.	ผู้บริหารได้จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1	2	3
12.	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับและได้รับการตอบสนองในทางที่ดีจากผู้บริหารเสมอ	1	2	3
13.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครูอาจารย์เป็นอย่างดี	1	2	3
14.	ผู้บริหารได้พยายามสร้างบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์	1	2	3
15.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความรักสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร	1	2	3
16.	ผู้บริหารมีความสามารถในการชี้แจงแผนงานให้ครูอาจารย์เข้าใจอย่างถูกต้อง	1	2	3
17.	ผู้บริหารเป็นผู้ประนีประนอม รู้จักยืดหยุ่นตามความเหมาะสม	1	2	3
18.	ผู้บริหารพยายามทำให้ทุกคนและทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	1	2	3
19.	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาและจัดความขัดแย้งของครูอาจารย์ได้เป็นอย่างดี	1	2	3
20.	ในการปฏิบัติงานผู้บริหารยึดมั่นจะให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากกว่าวัตถุประสงค์ส่วนตัว	1	2	3
21.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูอาจารย์อย่างเป็นธรรมโดยถ้วนหน้าไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	1	2	3
22.	ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการ ไม่ยึดมั่นในตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน	1	2	3
23.	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพสิทธิของครูอาจารย์	1	2	3
24.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างทั่วถึง	1	2	3
25.	การพิจารณาให้ครูอาจารย์ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษเป็นไปอย่างยุติธรรม	1	2	3

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามเพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะ

จากผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำแบบประสิทธิผลสูง



ที่ ศธ 0537.05.01/ว0031

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อ. เมือง จ.นครสวรรค์ 60000

15 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณชาญศักดิ์ คันสร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย(แบบสอบถาม) จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายทวีป กิตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี" โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 1. คร.ภาณุภูมิ อินทวงศ์ | ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| 2. ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) |

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ทางด้าน ☒ ระเบียบวิธีวิจัย/เครื่องมือการวิจัย ☐ การใช้ภาษา ☐ เนื้อหางานวิจัย ให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้มีคุณภาพ และ ถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ และ งานทะเบียน



ที่ ศธ 0537.05.01/ว0031

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

อ. เมือง จ.นครสวรรค์ 60000

15 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณมงคล บัวคุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย(แบบสอบถาม) จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายทวีป กิตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี” โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 1. ดร.ภาคภูมิ อินทวงศ์ | ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| 2. ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) |

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ทางด้าน ☐ระเบียบวิธีวิจัย/เครื่องมือการวิจัย ☐การใช้ภาษา ☐เนื้อหางานวิจัย ให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้มีคุณภาพ และ ถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ และ งานทะเบียน



ที่ ศธ 0537.05.01/ว0031

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

อ. เมือง จ.นครสวรรค์ 60000

15 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณสมชาย กาญจนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย(แบบสอบถาม) จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายทวีป กิตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี" โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 1. ดร.ภาณุ อินทวงศ์ | ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| 2. ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) |

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็น

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ทางด้าน ☐ระเบียบวิธีวิจัย/เครื่องมือการวิจัย ☐การใช้ภาษา

☐ เนื้อหางานวิจัย ให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้มีคุณภาพ และ ถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ และ งานทะเบียน



ศธ 0537.05.01/ว0031

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อ. เมือง จ.นครสวรรค์ 60000

15 มิถุนายน 2548

ขอ ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

คุณบุญกัฏฐา วัฒนรัตน์

ที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย(แบบสอบถาม) จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายทวีป กิตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาแบบผู้นำของบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี" โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 1. ดร.ภาศภูมิ อินทวงศ์ | ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| 2. ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) |

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ทางด้าน ☐ระเบียบวิธีวิจัย/เครื่องมือการวิจัย ☐การใช้ภาษา
☒ เนื้อหางานวิจัย ให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้มีคุณภาพ และ ถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ และ งานทะเบียน



ที่ ศษ 0537.05.01/ว0031

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อ. เมือง จ.นครสวรรค์ 60000

15 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณฉลอง เป้นน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย(แบบสอบถาม) จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายทวีป กิตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา-สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี" โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 1. ดร.ภาคภูมิ อินทวงศ์ | ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| 2. ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) |

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ทางด้าน ☐ระเบียบวิธีวิจัย/เครื่องมือการวิจัย ☐การใช้ภาษา ☐เนื้อหางานวิจัย ให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้มีคุณภาพ และ ถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ และ งานทะเบียน

ที่ ศธ 0537.05.01/ว0031



สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

อ. เมือง จ.นครสวรรค์ 60000

15 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณวิฑูรย์ พุ่มเปี่ยม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย(แบบสอบถาม) จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายทวีป กิตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี" โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 1. ดร.ภาคภูมิ อินทวงศ์ | ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| 2. ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) |

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ทางด้าน ☐ระเบียบวิธีวิจัย/เครื่องมือการวิจัย ☐การใช้ภาษา ☐เนื้อหางานวิจัย ให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้มีคุณภาพ และ ถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ และ งานทะเบียน

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-5621 9100-129 ต่อ 1173 หรือ 1178

โทรสาร. 0-5622 1554

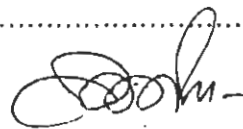
ผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 15.91

(มีจำนวน 14 คน ใน 88 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ
จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. จัดให้ไปศึกษาเรียนรู้ สัก 1 ปี
ที่โรงเรียนของรัฐ ในมหาวิทยาลัย
2. จัดอบรมอบรม สัก 1 ปี
- อบรมอบรม
- เสนอแนะของโรงเรียน
- ทบทวนผลสัมฤทธิ์ กับ สัก 1 ปี
3. ส่งไปอบรมที่ต่างประเทศ สัก 1 ปี
112: 1 ปี
4. ส่งไปศึกษาเรียนรู้ ในรูปแบบที่นอกเหนือ
จากโรงเรียน
5. จัดอบรมแบบอบรม สัก 1 ปี
112: 1 ปี

(ลงชื่อ).....



(นายชาญศักดิ์ กันตร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองฉางวิทยา

ตำแหน่ง.....

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 13.79

มีจำนวน 12 คน ใน 87 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ
การบริหารงาน
2. สรรหาแบบอย่างที่ดีจาก
โรงเรียน
3.1 ทดลอง
3.2 ทดลอง
3.3 ทดลอง
4. ศึกษาแบบอย่างที่ดีจาก
โรงเรียน
5. ศึกษาแบบอย่างที่ดีจาก
โรงเรียน

(ลงชื่อ).....

(.....(นายชาญศักดิ์ กัมม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองจันทน์วิทยา

บุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท ร้อยละ 14.29 (มีจำนวน 8 คนใน 56 คน)
แบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. หมายเหตุในการพัฒนาผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท
 2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท เข้ามาทำงานร่วมกับผู้บริหารที่มีคุณวุฒิสูงกว่า
 3. ส่งเสริมให้ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท เข้ามาทำงานร่วมกับผู้บริหารที่มีคุณวุฒิสูงกว่า
- ทาง: ผู้มี
 - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - ทดสอบความรู้ความสามารถ
 - การวัดผลสัมฤทธิ์
 - การประเมินผล

๑๑

4. การให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท เข้ามาทำงานร่วมกับผู้บริหารที่มีคุณวุฒิสูงกว่า
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท เข้ามาทำงานร่วมกับผู้บริหารที่มีคุณวุฒิสูงกว่า
7. การให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท เข้ามาทำงานร่วมกับผู้บริหารที่มีคุณวุฒิสูงกว่า
9. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท เข้ามาทำงานร่วมกับผู้บริหารที่มีคุณวุฒิสูงกว่า

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่ง..... (นายมงคล นาม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 15.91

(มีจำนวน 14 คน ใน 88 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

แนวทางการพัฒนาในกรณีนี้ มีดังนี้

1. ควรมีให้ผู้บริหารหลักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานบริหาร

2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารหลักศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานบริหาร

- ศึกษาจากสื่อ - หนังสือนิตยสาร

- การประชุมสัมมนา - การศึกษาดูงาน

3. 4. 5.

3. ให้ผู้บริหารหลักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานบริหาร

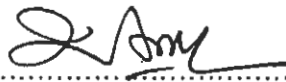
4. ให้ผู้บริหารหลักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานบริหาร

5. ให้ผู้บริหารหลักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานบริหาร

6. ให้ผู้บริหารหลักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานบริหาร

7. ให้ผู้บริหารหลักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานบริหาร

(ลงชื่อ)



(นายมงคล บัวชุม)

ตำแหน่ง

ผู้ช่วยการศึกษานอกเขตการศึกษา

บุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหาร ค่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 17.54

(มีจำนวน 10 คน ใน 56 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

นางทอง งามทอง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ส.ก.ส.ค.อุทัยธานี

1. ส่งผู้ศึกษาดูงานนอกเขตการศึกษาของผู้บริหารที่มีประสบการณ์
หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. จัดให้ศึกษาดูงาน หรือให้ไปดูงานที่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูง

3. ส่งเสริมให้ผู้ที่มีประสบการณ์สูงหรือมีความรู้ความสามารถ
มากมาช่วยสอนหรือให้มาช่วยสอนในโรงเรียน

- กองส่งเสริม - กองการศึกษา

- กองบริหารงานทั่วไป

- กองบริหารงานทั่วไป

4. จัดให้ดูงานนอกเขตการศึกษาของผู้บริหารที่มีประสบการณ์
สูงมาช่วยสอนหรือให้มาช่วยสอนในโรงเรียน

5. จัดให้ผู้ที่มีประสบการณ์สูงหรือมีความรู้ความสามารถ
มากมาช่วยสอนหรือให้มาช่วยสอนในโรงเรียน

6. จัดให้ผู้ที่มีประสบการณ์สูงหรือมีความรู้ความสามารถ
มากมาช่วยสอนหรือให้มาช่วยสอนในโรงเรียน

7. จัดให้ผู้ที่มีประสบการณ์สูงหรือมีความรู้ความสามารถ
มากมาช่วยสอนหรือให้มาช่วยสอนในโรงเรียน

(ลงชื่อ).....

(.....(นายทอง งามทอง).....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี...

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 13.79
(มีจำนวน 12 คน ใน 87 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ
จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

นายสมศักดิ์ นามน พันธ์ ๑๖/๐๕/๒๕๓๖
๒๖.๕๐๐๐๐๐๐๐

1. นายสมศักดิ์ นามน พันธ์ ๑๖/๐๕/๒๕๓๖
๒. นายสมศักดิ์ นามน พันธ์ ๑๖/๐๕/๒๕๓๖
๓. นายสมศักดิ์ นามน พันธ์ ๑๖/๐๕/๒๕๓๖
๔. นายสมศักดิ์ นามน พันธ์ ๑๖/๐๕/๒๕๓๖
๕. นายสมศักดิ์ นามน พันธ์ ๑๖/๐๕/๒๕๓๖
๖. นายสมศักดิ์ นามน พันธ์ ๑๖/๐๕/๒๕๓๖
๗. นายสมศักดิ์ นามน พันธ์ ๑๖/๐๕/๒๕๓๖
๘. นายสมศักดิ์ นามน พันธ์ ๑๖/๐๕/๒๕๓๖
๙. นายสมศักดิ์ นามน พันธ์ ๑๖/๐๕/๒๕๓๖

(ลงชื่อ).....
(นายสมศักดิ์ นามน)
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณสมบัติตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 15.91

(มีจำนวน 14 คน ใน 88 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลค่า ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. ให้หลักการบริหารที่โรงเรียนได้แก่ การจัดการศึกษาให้เด็กได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีจิตวิญญาณของความเป็นครู
3. ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ
4. ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ
5. ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ

(ลงชื่อ).....

(นายสมชาย กนกนาค)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนพุทธมณฑลวิทย

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 17.54

(มีจำนวน 10 คน ใน 56 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. ให้มีหลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับต้นให้มีความรู้และทักษะในการบริหาร
2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง
3. ส่งเสริมให้ผู้บริหารไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง
4. ส่งเสริมให้ผู้บริหารไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง
5. ส่งเสริมให้ผู้บริหารไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง

(ลงชื่อ).....

(นายสมชาย งามงาม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนพุทธมงคลนิเทศ

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 13.79

(มีจำนวน 12 คน ใน 87 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. ใช้หลักการบริหารที่ผู้บริหารยึดถือได้เป็นอย่างดี
2. ควรมีการฝึกอบรมผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะในการบริหาร
3. ให้ผู้บริหารได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนที่มีแบบการบริหารที่ดี
4. ให้ผู้บริหารได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนที่มีแบบการบริหารที่ดี

(ลงชื่อ).....

(นายสมชาย ภาณุวนะ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนพุทธมงคลวิทยาย

บุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท ร้อยละ 14.29 (มีจำนวน 8 คนใน 56 คน)

มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. ផ្ទៃក្រឡាប្រវែងនៃក្របខណ្ឌ ដោយ ដឹងថា ១០ គីឡូម៉ែត្រ ជ្រុងខាងកើតនៃក្របខណ្ឌនេះស្ថិតនៅចន្លោះប្រជាន់
2. ដោយឡែកទៀត ក្នុងក្របខណ្ឌនេះ រវាងក្របខណ្ឌចំណុច
3. ដោយ ដឹង ថា ចំណុចប្រជាន់នៃក្របខណ្ឌនេះ ១០ គីឡូម៉ែត្រ
4. ដោយ ដឹង ថា ចំណុចប្រជាន់នៃក្របខណ្ឌនេះ ១០ គីឡូម៉ែត្រ

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 15.91

(มีจำนวน 14 คน ใน 88 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. จัดทำแผนปฏิบัติงานให้ชัดเจน / ให้ผลตอบแทน
/ ให้รางวัล
2. ส่งเสริมการมอบหมายให้หัวหน้างาน / ส่งเสริมให้หัวหน้างาน
3. ส่งเสริมงาน / ให้รางวัลให้หัวหน้างาน / ให้รางวัล
/ ให้รางวัล
4. ให้โอกาส / ให้โอกาส
5. ให้ความรู้ / ให้ความรู้
6. ส่งเสริมงาน / ส่งเสริมงาน

(ลงชื่อ)

นายสมศักดิ์ ธรรมวิทย์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

โรงเรียนอนุบาลวัดมณีโชติ (จังหวัดอุทัยธานี)

บุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหาร ค่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 17.54

(มีจำนวน 10 คน ใน 56 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. ให้ผู้บริหารรวม 56 คน ศึกษาเรื่อง 1. การบริหารงาน 2. การบริหารงาน 3. การบริหารงาน 4. การบริหารงาน 5. การบริหารงาน 6. การบริหารงาน 7. การบริหารงาน
2. ศึกษาเรื่อง 1. การบริหารงาน 2. การบริหารงาน 3. การบริหารงาน 4. การบริหารงาน 5. การบริหารงาน 6. การบริหารงาน 7. การบริหารงาน
3. ศึกษาเรื่อง 1. การบริหารงาน 2. การบริหารงาน 3. การบริหารงาน 4. การบริหารงาน 5. การบริหารงาน 6. การบริหารงาน 7. การบริหารงาน
4. ศึกษาเรื่อง 1. การบริหารงาน 2. การบริหารงาน 3. การบริหารงาน 4. การบริหารงาน 5. การบริหารงาน 6. การบริหารงาน 7. การบริหารงาน
5. ศึกษาเรื่อง 1. การบริหารงาน 2. การบริหารงาน 3. การบริหารงาน 4. การบริหารงาน 5. การบริหารงาน 6. การบริหารงาน 7. การบริหารงาน
6. ศึกษาเรื่อง 1. การบริหารงาน 2. การบริหารงาน 3. การบริหารงาน 4. การบริหารงาน 5. การบริหารงาน 6. การบริหารงาน 7. การบริหารงาน
7. ศึกษาเรื่อง 1. การบริหารงาน 2. การบริหารงาน 3. การบริหารงาน 4. การบริหารงาน 5. การบริหารงาน 6. การบริหารงาน 7. การบริหารงาน

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

โรงเรียน..... (โรงเรียน.....)

บุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท ร้อยละ 14.29 (มีจำนวน 8 คนใน 56 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบการบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าในระดับปริญญาโท โดยหาทุนการศึกษา
2. ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ของหน่วยงานการศึกษา
ของโรงเรียนที่ประชุมสมาคมสำหรับในการบริหารศึกษา
ที่เน้นแผนของ
3. จัดทำคู่มือ จัดตามการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารและสอน
4. ส่งเสริมความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
5. ให้มีวิทยากรในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคลากร
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี เป็น ความช่วยเหลือ
ในหลาย ๆ ด้าน

(ลงชื่อ).....

(พิมพ์ชื่อ นามสกุล)

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

โรงเรียนเทศบาลเมืองอุทัยธานี (แผนกมัธยมศึกษา)

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 15.91

(มีจำนวน 14 คน ใน 88 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ
จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. มีการวางแผนในการบริหารการศึกษา กำหนดหน้าที่ประสงค์
ที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ
2. ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีแบบแผนอย่างทั้งส่วนที่เป็นส่วน
ผู้บริหารและส่วนการบริหารจัดการที่สามารถนำกลับมาปรับปรุง
และพัฒนางานในส่วนของตนเองได้
3. ให้กลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
4. นิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
5. วางแผนผลการทำงานปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2 ครั้ง
ถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. ให้รางวัลสิ่งใดเมื่อมีการปฏิบัติงานดี

(ลงชื่อ).....

(นางสาวดวงใจ แก้วแสง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการ

โรงเรียนสุรนารีวิทยา (สำนักงานศึกษาธิการ)

บุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหาร ค่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 17.54

(มีจำนวน 10 คน ใน 56 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. ส่งเจ้าหน้าที่แผนกบริหาร ใ้ไปให้กลุ่มคนเหล่านี้ลงนาม
ขอเพิ่มเงินเดือนและเงินโบนัส
2. ศึกษาหาความรู้ในลักษณะที่สอดคล้องกับชีวิต ใ้ไปศึกษาทั้งรูปแบบ
และกลไกการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อเป็นแบบอย่าง
ในการบริหาร
3. นิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
4. ใ้กลุ่มคนเหล่านี้ลงนามใ้ในการบริหารจัดการ
5. ใ้มีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีผลสัมฤทธิ์ใ้ในการบริหารจัดการ
6. ใ้ได้ผลและกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

(ลงชื่อ).....

(ลงนามลง).....

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โรงเรียนโนนสะอาดท่าศาลา (ผ่านชมรมการศึกษา)

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 13.79
(มีจำนวน 12 คน ใน 87 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลค่า ประเททเอาใจ
จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. กำหนดแผนงาน , แผนปฏิบัติการให้ชัดเจน
2. กำหนดวิธีปฏิบัติขั้นพื้นฐาน , แผนงานให้ชัดเจน โดยให้ชุมชน
เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการบริหารงานทุกขั้นตอนที่
ติดตาม
3. อบรม สัมมนา ศึกษางานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ในการบริหาร
4. สร้างความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเน้นผลงาน
ขององค์กร
5. มีเหตุ มีที่ม ติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด
6. ให้รางวัลแก่การปฏิบัติงาน ในแนวทางในการบริหารและ
การพัฒนาให้เหมาะสม
7. สร้างทีมงานในการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้มแข็ง
โดยนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

(ลงชื่อ).....

(นางนงนุช ๐๖/๖๖๖๖)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน

โรงเรียนหนองน้ำเย็น (๐๖/๖๖๖๖)

บุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท ร้อยละ 14.29 (มีจำนวน 8 คนใน 56 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประมาทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบการบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาต่ออบรมสัมมนา
2. ศึกษาดูงานผู้บริหารที่เป็นต้นแบบ
3. ส่งเสริมจิตสำนึกให้ดุษฎีบัณฑิต/อ.บ.โดยมุ่งเน้นกิจกรรมจิตอาสา
4. ให้มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และทำเรื่อง
5. ให้ขวัญและกำลังใจเพื่อบริหารงานสำเร็จ

(ลงชื่อ).....



(นายวิฑูรย์ พุ่มไต้มน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษา

โรงเรียนหอวังมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 15.91

(มีจำนวน 14 คน ใน 88 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในความรับผิดชอบ
2. ส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรม ศึกษาจากผู้บริหารที่มีตาม
สำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่การปฏิบัติงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ
3. สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง
4. สร้างความพึงพอใจในการตัดสินใจ
5. ให้มีส่วนร่วมในความสำเร็จในการบริหารจัดการ
6. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

(ลงชื่อ)



(นายวิฑูรย์ หุ่นเงิน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนอนุบาลหนองขาหย่าง

บุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

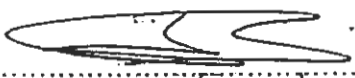
พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหาร ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 17.54

(มีจำนวน 10 คน ใน 56 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภชเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. จัดให้มีการวางแผนในการพัฒนา โดยการมีส่วนร่วม
2. ศึกษารูปแบบใหม่, ศึกษารูปแบบใหม่, ศึกษารูปแบบใหม่, ศึกษารูปแบบใหม่
3. กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาให้ชัดเจนและเป็นที่รู้กัน
4. จัดตั้งจิตสำนึกในความรับผิดชอบ
5. ประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ

(ลงชื่อ).....



(นายวิฑูรย์ คุ้มเปี่ยม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษา

โรงเรียนหนองบึกหนองบึง

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 13.79

(มีจำนวน 12 คน ใน 87 คน) มีแบบการบริหารเป็นแบบหลักที่มีประสิทธิผลค่า ประเภทเอาใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีแบบ
การบริหารที่เป็นแบบผู้นำประสิทธิผลสูงได้อย่างไร

1. มีการวางแผนการทำงานเป็นระบบ และมีตามต่อเพื่อ
2. กำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีภารกิจ เป้าหมายขององค์กรให้
ชัดเจน
3. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน
4. สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง และร่วมแรงร่วมใจ
5. มีความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้ระบบข้อมูล
การตัดสินใจให้พอ
6. สร้างความตระหนักในหน้าที่
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเพื่อ

(ลงชื่อ)



(นายวิฑูรย์ หุ่นเปี่ยม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงาน

โรงเรียนอนุบาลเมืองสามชุก

ภาคผนวก ก.

การวิเคราะห์ข้อมูลตามทฤษฎีสามมิติของวิลเลียม เจ. เรดดิน 13 ขั้นตอน

การหาค่าเฉลี่ยของแบบผู้นำ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูลตามทฤษฎีสถิติของวิลเลียม เจ. เรดติน 13 ขั้นตอน

เมื่อรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบฉบับที่ 1 ซึ่งเป็นแบบทดสอบวัดแบบผู้นำมาตรวจเพื่อหาแบบผู้นำ โดยใช้เครื่องมือวินิจฉัยแบบผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีสถิติของเรดติน 13 ขั้นตอน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 พิจารณาแบบทดสอบทุกข้อว่าผู้ตอบเลือกข้อ ก หรือ ข แล้วลอกอักษร ก หรือ ข ลงใส่ในแต่ละช่องที่มีเลขกำกับไว้

ขั้นที่ 2 รวมจำนวนเฉพาะ ก ตามแนวนอนของแถว มาใส่เป็นตัวเลขไว้ในช่อง ☐ ซ้ายมือ ให้ครบทุกแนว

	แนวนอน →								
A ☐	1	2	3	4	5	6	7	8	แนวดิ่ง ↓
B ☐	9	10	11	12	13	14	15	16	
C ☐	17	18	19	20	21	22	23	24	
D ☐	25	26	27	28	29	30	31	32	
E ☐	33	34	35	36	37	38	39	40	
F ☐	41	42	43	44	45	46	47	48	
G ☐	49	50	51	52	53	54	55	56	
H ☐	57	58	59	60	61	62	63	64	

ขั้นที่ 3 รวม ข

ขั้นที่ 8 นำคะแนนของแต่ละตัวอักษรจากขั้นที่ 7 มาใส่ตารางแต่ละช่องในตารางข้างบนนี้ ค่าที่ได้จะบ่งชี้ออกมาให้ทราบว่า ผู้ตอบแบบทดสอบนั้นมีแบบบริหารหลักและแบบสนับสนุนแบบใด

ถ้าช่องใดมีคะแนนสูง แสดงว่ามีแนวโน้มที่จะใช้แบบบริหารดังกล่าว ช่องที่มีคะแนนตั้งแต่ 11 ขึ้นไป แสดงถึงแบบบริหารที่เป็นหลัก (Dominant Styles) ช่องที่มีคะแนน 10 คะแนน แสดงถึง แบบบริหารที่ใช้เป็นแบบสนับสนุน (Supporting Styles)

ถ้าช่องใดที่มีคะแนนต่ำสุด อยู่ต่ำกว่าช่องที่มีคะแนนต่ำรองลงมาตั้งแต่ 3 ขึ้นไป แบบบริหารของช่องที่ต่ำสุด เรียกว่า แบบที่ไม่ค่อยใช้ (Over rejected Stays) คือ ใช้น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับผู้อื่นโดยทั่วไป

ขั้นที่ 9 ระบุแบบบริหารจากขั้นที่ 8 ลงในบรรทัดข้างล่างนี้

แบบบริหารที่ใช้เป็นหลัก.....

แบบบริหารที่ใช้สนับสนุน.....

คะแนนของอักษรจากขั้นที่ 7.....

A B C D E F G H

คะแนนสามมิติ

ขั้นที่ 10 นำคะแนนของแต่ละอักษร (A ถึง H) มากรอกลงในช่อง ☐ ในบรรทัดที่ตรงกับตัวอักษรนั้น ๆ หากบรรทัดใดมีช่อง ☐ ที่ถูกกรอขึ้นมากกว่าหนึ่งช่อง ก็ให้กรอคะแนนให้เหมือนกันทุกช่อง

	X	Y	Z	O
A				☐
B		☐		
C	☐			
D	☐	☐		
E			☐	
F		☐	☐	
G	☐		☐	
H	☐	☐	☐	

ขั้นที่ 11 บวก

--	--	--	--	--	--	--	--	--

(คะแนนที่ได้ยังเป็นคะแนนดิบที่ยังไม่ได้เทียบ)

คะแนนลงมา
ตามแนวตั้งแล้ว
ใส่ผลในช่อง
ในบรรทัดนี้

ขั้นที่ 12 ลอกคะแนนมิตติคิบบนขั้นที่ 11 ลงมาในช่องข้างล่างนี้

X = y = Z =

ตารางเทียบคะแนนมิตติ

คะแนนมิตติคิบบน

คะแนนมิตติที่เทียบแล้ว

เป็น

0-29	30-31	32	33	34	35	36-37	38 ขึ้นไป
0	0.6	1.2	1.8	2.4	3.0	3.6	4.0

X ระดับของการใช้แบบบริหารที่เน้นด้านงาน

Y ระดับของการใช้แบบบริหารที่เน้นด้านคน

Z ระดับประสิทธิผล (ความสำเร็จตามเป้าหมายของงานในหน้าที่)

ได้นำคะแนนมิตติมาจัดเป็นกลุ่ม ดังนี้

0 - ต่ำกว่า .6

.6 - ต่ำกว่า 1.2

1.2 - ต่ำกว่า 1.8

1.8 - ต่ำกว่า 3.0

3.0 - ต่ำกว่า 3.6

3.6 - ต่ำกว่า 4.0

4.0 ขึ้นไป

มีค่าน้อยที่สุด

มีค่าน้อย

มีค่าค่อนข้างน้อย

มีค่าปานกลาง

มีค่าค่อนข้างมาก

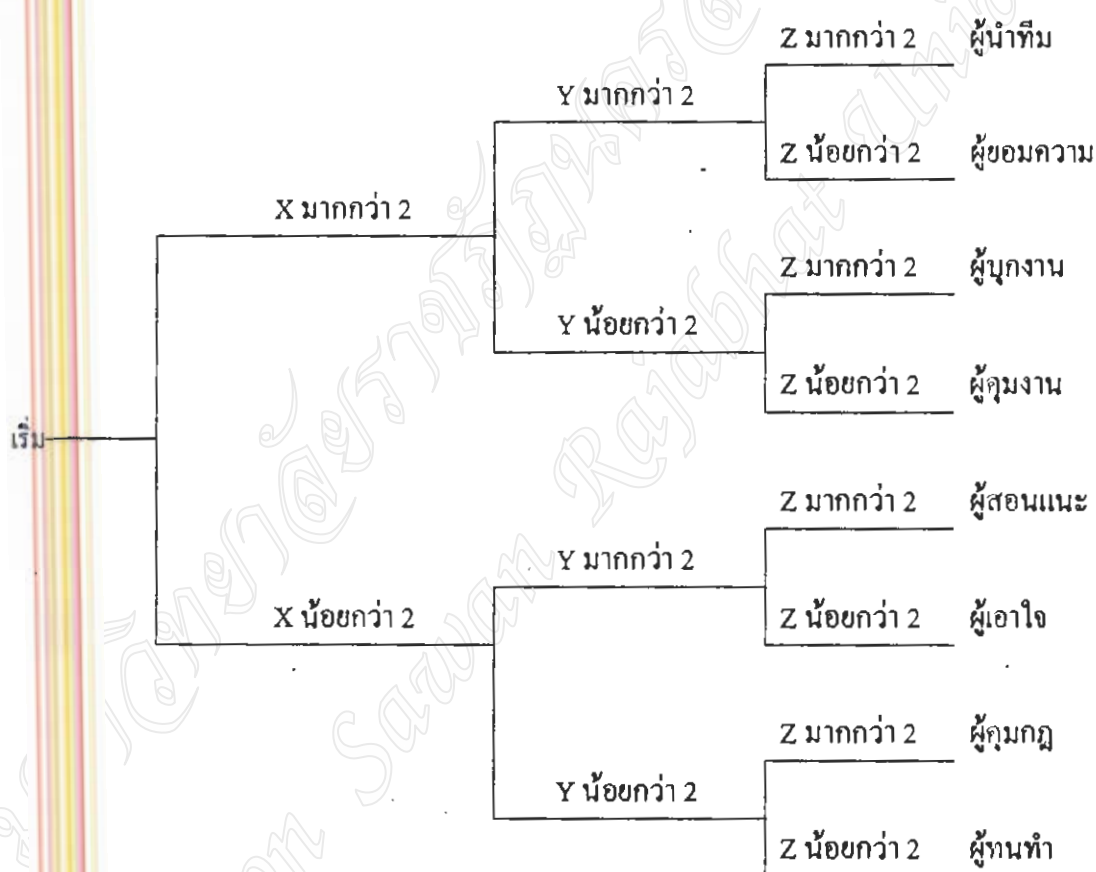
มีค่ามาก

มีค่ามากที่สุด

การพิจารณาแบบรวมของแบบบริหาร

ลักษณะรวมของแบบบริหาร คือ ลักษณะโดยรวม ๆ ของบรรดาแบบบริหารต่าง ๆ ที่ใช้
 อยู่นั่นเอง

ขั้นที่ 13 นำคะแนนที่เทียบแล้วในตารางเทียบคะแนนมิติ เพื่อพิจารณาทิศทางของค่า X,
 Y และ Z ตามลำดับ ผลที่ได้จะทราบว่า มีลักษณะรวมของแบบบริหารเป็นแบบใด



ลักษณะรวมแบบบริหาร คือ.....

2. นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของครูผู้สอน ของแบบผู้นำแต่ละแบบมาหาค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.66 ถือว่ามีประสิทธิผลต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 – 2.33 ถือว่ามีประสิทธิผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.00 ถือว่ามีประสิทธิผลสูง

3. นำแบบสอบถามฉบับที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารแบบประสิทธิผลสูง โดยนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาตามข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คนดังมีรายนามต่อไปนี้

1. นายชาญศักดิ์ คันสร ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนหนองฉางวิทยา
อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี
2. นายมงคล บัวชุม ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี
อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
3. นายสมชาย กาญจนะ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนพุทธมงคลวิทยา
อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี
4. นายบุญกล้า วรรณรัตน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลวัดหนองขุนชาติ
(อุทิศพิทยาคาร) อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี
5. นายฉลอง เป้นน้อย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลห้วยคต
(บ้านขุนทหารวิทยา) อำเภอห้วยคต จังหวัดอุทัยธานี
6. นายวิฑูรย์ พุ่มเปี่ยม ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลหนองขาหย่าง
อำเภอหนองขาหย่าง จังหวัดอุทัยธานี

ซึ่งคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญนั้นต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และต้องเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายทวีป กิตา
วันเดือนปีเกิด	9 กันยายน 2502
สถานที่เกิด	อำเภอห้วยคต จังหวัดอุทัยธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	92 / 1 หมู่ที่ 1 ตำบลสุขฤทัย อำเภอห้วยคต จังหวัดอุทัยธานี 61170
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลวัดหนองขุนชาติ (อุทิศพิทยาคาร) หมู่ที่ 1 ตำบลหนองสรวง อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี 61110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2509 – 2512 ชั้นประถมศึกษาตอนต้น โรงเรียนชุมชนวัดสุวรรณบรรพต อำเภอห้วยคต จังหวัดอุทัยธานี พ.ศ. 2513 – 2515 ชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนทองประสาทเวทย์ อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี พ.ศ. 2516 – 2518 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหนองฉางวิทยา อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี พ.ศ. 2519 – 2520 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา วิทยาลัยครูนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ. 2521 – 2522 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (พลศึกษา – อุตสาหกรรม) วิทยาลัยครูนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ. 2525 ประกาศนียบัตรครุพิเศษมัธยม (พ.ม.) กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2526 – 2527 ศิษยาสาตรบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ ฯ พ.ศ. 2543 – 2547 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์