



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายทวีป ปรีชา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง ประธานหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชงชัย มาศสุพงศ์ อาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช
4. นายสุรชัย ทองพันธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นประชาสรรค์ อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช
5. นายวิจิตร ศรีสว่าง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขอนแก่น อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศษ 0557.02/ว 502

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

15 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายทวีป ปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์ศรี บุญลาภ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จลจิตร ศิริจิทัล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวัน และเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อารี สารีปา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์



ที่ ศษ 0557.02/ว 502

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี้ว อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

15 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์ศรี บุญลาภ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จลจิตร ศิริจิทัล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆเพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้นอนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวัน และเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อารี สารีปา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์



ที่ ศธ 0557.02/ว 502

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี่ว อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

15 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธงชัย มาศสุพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์ศรี บุญลาก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหมม ทองชัย เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรวรรณ จลจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆเพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้นอนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวัน และเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อารี สารีปา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์



ที่ ศษ 0557.02/ว 502

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี่ว อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

15 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุรัชย์ ทองพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์ศรี บุญลาภ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหมม ทองชัย เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรวรรณ จลจิตร์ ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆเพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้นอนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวัน และเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อารี สารีปา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์



ที่ ศธ 0557.02/ว 502

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี้ว อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

15 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิจิตร ศรีสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์ศรี บุญลาภ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรวรรณ จลจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆเพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้นอนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวัน และเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อารี สารีปา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์



ที่ ศธ 0557.02/106

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

15 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์ศรี บุญลาก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จลจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนั้น จึงใคร่ขออนุญาตให้นางพิมพ์ศรี บุญลาก ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอบพระคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อารี สารีปา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์



ที่ ศช 0557.02/106

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

16 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์ศรี บุญลาก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรวรรณ จลจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการนำเครื่องมือการวิจัยมาทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางพิมพ์ศรี บุญลาก ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบพระคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อารี สารีปา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ฉะนั้นจึงไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด โปรดตอบให้ตรงกับความคิดเห็นและความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 ชุด

ชุดที่ 1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ชุดที่ 2 เครื่องมือสำรวจแนวทางในการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งมี 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด (Open – end Question)

ส่วนที่ 2 แบบบันทึกการจัดประชุมกลุ่มย่อย(Focus Group)เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ขอขอบคุณทุกคนที่ให้ข้อมูล และให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี

นางพิมพ์ศรี บุญลาภ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กตัว
อย่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง... โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ แปรค่าเป็น

- () หญิง
- () ชาย

1.2 อายุ แปรค่าเป็น

- () ต่ำกว่า 30 ปี
- () 30-50 ปี
- () สูงกว่า 50

1.3 การศึกษาแปรค่าเป็น

- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

- () ต่ำกว่า 10 ปี
- () 10 ปี - 20 ปี
- () สูงกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึงมากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง พอใช้ 1

หมายถึง ต้องปรับปรุง

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ตอบ				
		แบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	พอใช้	ต้องปรับปรุง
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
1	การเป็นผู้มีบารมีและเป็นที่ศรัทธาของบุคลากร					
2	การมีอุดมการณ์หรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
3	การเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการ					
4	การเข้าใจพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลง					
5	การเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง					
6	ความสามารถในการทำงานสนองนโยบายระดับสูงให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์ได้					
7	การเรียนรู้และแสวงหาเทคนิคใหม่ๆ เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ					
8	การมีวิธีทำงาน โดยมุ่งผลสำเร็จ					
9	ความสามารถในการพัฒนาที่ร่วมสร้างผลสำเร็จ					
10	ความสามารถติดต่อสื่อสารได้เร็วทั่วถึง					
11	การเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก					
12	การเป็นผู้ทำงานเชิงรุก					
13	การเป็นผู้มุ่งมั่นสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียน					
14	การสร้างความคาดหวังร่วมกับบุคลากรอันที่จะไปให้ถึงเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง					
15	การเป็นผู้นำสร้างค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	พอใช้	ต้องปรับปรุง
16	การสื่อสารให้คนในโรงเรียนรับรู้เหตุผลที่เกิดการเปลี่ยนแปลง					
17	การปรับเปลี่ยนค่านิยมเพื่อเป็นภารกิจร่วมกันทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ					
18	การกระตุ้นหรือรื้อฟื้น มีพลัง มีความหวัง เข้าใจการเปลี่ยนแปลง					
การสร้างความสัมพันธ์เป็นรายคน						
19	การใช้ปัญหาจากท้าทายกับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
20	การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล					
21	การรู้ปัญหาความจำเป็นของบุคลากรทุกคน					
22	การมีการถามไถ่ทุกข์สุขของบุคลากรทุกคน					
23	การรู้จักบุคลากรในองค์กรทุกคน					
24	การใส่ใจรับรู้ความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล					
25	การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นรายบุคคล					
26	การมีความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	พอใช้	ต้องปรับปรุง
27	การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน					
การสร้างแรงจูงใจ						
28	การรับฟังความคิดเห็นและให้คุณค่าของบุคคล					
29	การมีการประชุมเพื่อแจ้งให้บุคลากรทราบเป้าหมายและความคาดหวังของผู้รับบริการ					
30	การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้สนองความคาดหวัง					
31	การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
32	การสนับสนุนและกระตุ้นผู้ที่ทำงานให้สามารถทำงานได้สำเร็จไปถึงเป้าหมายขององค์กร					
33	การพัฒนาความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
34	การใช้คำพูดที่เป็นเชิงบวก มองโลกในแง่ดี					
35	การมีความเชื่อมั่นในตนเองและบุคลากร					
36	การสร้างแรงศรัทธาต่อทีมในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง					
การกระตุ้นการใช้ปัญญา						
37	การมีพฤติกรรมที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาด้วยมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม					
38	การใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เหมาะสม					
39	การกระตุ้นให้ครูพัฒนาความคิดใหม่จากเดิมอย่างต่อเนื่องและมีคุณค่า					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	พอใช้	ต้องปรับปรุง
40	การมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน					
41	การสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ถอยหนี					
42	การมีความสามารถในการคิดและประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ					
43	การสามารถยอมรับสิ่งต่าง ๆ ได้ ยอมรับความไม่แน่นอน หรือสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้งและความตึงเครียด					
44	การใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของบุคลากร					
45	การกระตุ้นให้บุคลากรคิดและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
46	การให้เกียรติและเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร					
47	การกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็ม ศักยภาพ					

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
 ส่วนที่ 1 คำชี้แจง..กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านว่ามีแนวทางอย่างไรในประเด็นต่างๆ ด้านล่าง
 ต่อบุคลากรในโรงเรียนของท่าน

1. ท่านพัฒนาตนเองอย่างไรเพื่อสร้างแรงศรัทธาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรผู้ร่วมงานของท่านจน
 สามารถได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามอุดมการณ์หรือเป้าหมายที่วางไว้

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรเป็นรายบุคคลในโรงเรียนเพื่อให้เกิด
 ประโยชน์ในการพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีการหรือหลักการในการสร้างแรงจูงใจหรือสร้างแรงคลใจแก่บุคลากรในโรงเรียนของ
 ท่านให้สามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและมุ่งมั่นด้วยความเต็มใจได้อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนของท่านใช้ความรู้ความสามารถและใช้
 ปัญญาอย่างเต็มศักยภาพได้อย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ส่วนที่ 2 แบบบันทึกการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานาครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

.....
.....
.....

2. การมุ่งความสัมพันธ้เป็นรายคน

.....
.....
.....

3. การสร้างแรงคลใจ

.....
.....
.....

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา

.....
.....
.....



ภาคผนวก ง
แบบบันทึกข้อมูลเพิ่มเติมจากการวิจัย

ตารางที่ 12 อายุ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม/เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (N=5)

คนที่	เพศ		อายุ		วุฒิการศึกษา		ประสบการณ์		
	ชาย	หญิง	น้อยกว่า 30 ปี	30-50 ปี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	สูงกว่า 20 ปี
1	/			/		/	/		
2		/			/			/	
3	/			/		/			/
4	/			/		/		/	
5		/		/		/	/		
รวม	3	2		3	2	5	2	2	1

ตาราง 13 ข้อคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่
เข้าร่วมสนทนา จำแนกตามรายด้าน

แนวทาง	ความคิดเห็นของผู้สนทนากลุ่ม(N=5)					สรุป ความคิดเห็นโดยรวม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
การพัฒนาตนเอง						
1.ด้านการมี อิทธิพลเชิง อุดมการณ์	แนะนำผู้ ร่วมงาน ได้	แนะนำผู้ ร่วมงานได้	ศึกษาจาก หนังสือ	พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	พัฒนาตนเอง	ศึกษาจากหนังสือ และ ผู้อื่นที่สำเร็จมาแล้วและ พัฒนาตนเอง
2.ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ รายบุคคล	ตั้งเป้า หมายการ ทำงาน	เทียบเคียง กับผู้อื่น	ตั้งเป้า หมายและ ไปให้ถึง	ให้ความ เป็นกันเอง	เห็นเพื่อนร่วม งานเหมือนคน ในครอบครัว	กำหนดเป้าหมายและ ปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมาย ให้ความเป็นกันเองและ มองเพื่อนร่วมงานเป็น เหมือนญาติ
3.ด้านการสร้างแรง ผลักดัน	ใช้ขวัญ กำลังใจ	ศึกษา ข้อจำกัด ของแต่ละ คน	ศึกษาข้อดี ของทุกคน	ตั้งรางวัล ให้คนเก่ง	ให้ขวัญกำลังใจ แก่ผู้ที่ทำงาน สำเร็จ	ให้ขวัญกำลังใจ ศึกษา จุดเด่นของแต่ละคน ศึกษาข้อจำกัดของแต่ละ คน
4. ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา	เข้าร่วม อบรม	ศึกษา งาน	ศึกษาจาก ตัวอย่าง	ร่วมอบรม สัมมนา	ศึกษาแนวทาง จากผู้อื่น	ร่วมอบรม สัมมนา ศึกษา จากตัวอย่างและแนวทาง ของผู้อื่น

ตาราง 14 ค่าความถี่ ของความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (N= 45)

ที่	สรุปความคิดเห็น	f (ความถี่)	หมายเหตุ
1	แสวงหาคามรู้เพิ่มเติมให้ทัน โลกทันเหตุการณ์ ศึกษาดูงาน ศึกษาจากสื่อต่าง ๆ เข้าอบรมสัมมนา	30	
2	การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกัลยาณมิตรสร้าง แรงศรัทธาด้วยการทำงาน	28	
3	การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเน้นการมี ส่วนร่วมในการในการดำเนินงานทั้งระบบ	25	
4	การใช้หลักธรรมาภิบาล และสร้างบรรยากาศที่ดี ในการ ทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	20	
5	มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบแล้วกำกับติดตาม อย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในด้านวัสดุ อุปกรณ์ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	12	
6	ยึดมั่นในระเบียบ กำเกณฑ์ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความ ยุติธรรม มีความจริงใจต่อบุคลากร	11	
7	จุดประกายการเป็นผู้นำในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิด ความภูมิใจร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น คิดเชิงบวก ใช้ คุณธรรม เสียสละ	9	
8	ศึกษาเรียนรู้กับบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ บุคลากรได้แสดงความสามารถทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน	8	
9	ยอมรับผิดถ้าผู้บริหารมีความผิดพลาด	5	
10	ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำความดี ให้เกียรติทุกคนและ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงภาวะผู้นำในเรื่องที่ถนัด	4	

ตาราง 15 ค่าความถี่ ของความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ขนาด เล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3ด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์รายบุคคล (N= 45)

ที่	สรุปความคิดเห็น	f (ความถี่)	หมายเหตุ
1	ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจ	29	
2	เห็นความสำคัญและคุณค่าของตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรโดยใช้ ความสัมพันธ์แบบพี่น้องและแบบเครือญาติ หลีกเลี่ยงการ บริหารแบบราชการหรือใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	28	
3	ใช้คนให้เหมาะกับงาน จริงจัง จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม เอื้อ อาทร ใจกว้างและให้เกียรติบุคคลกร ทุกคนเท่าเทียมกัน	26	
4	เป็นกันเอง เปิดใจ ให้รางวัลโดยการนำไปทัศนศึกษาปีละ 1 ครั้ง	25	
5	จัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ เยี่ยมบ้านครูใน โรงเรียนทุกคน	22	
6	ประชุมปรึกษาหารือให้เข้าใจตรงกัน ให้ความจริงใจ ช่วยเหลือ แนะนำ	21	
7	ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นหมู่คณะ สร้างกิจกรรมปฏิสัมพันธ์นอก เวลาราชการ ใช้ปิยวาจา	18	
8	อยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดในทุกเรื่อง แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยเพื่อให้เขารู้ว่าเขาคือคนสำคัญขององค์กร	16	
9	ให้โอกาสได้คิดนอกกรอบ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่ เสมอ	15	
10	มีเหตุผล เสียสละ ประสานงานกับชุมชน ศึกษาข้อมูล ปัญหา และความต้องการของทุกคน ใช้แรงจูงใจทางบวก ให้ความรัก บุคลากรเหมือนญาติ	12	

ตาราง 16 ค่าความถี่ ของความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ (N= 45)

ที่	สรุปความคิดเห็น	f (ความถี่)	หมายเหตุ
1	โดยการทำเป็นแบบอย่าง กระตุ้น ส่งเสริม ให้คำปรึกษาและชื่นชม	30	
2	สร้างผลงานให้ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของชุมชน และหน่วยเหนือ	27	
3	ใช้หลักการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา สร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดความตระหนักของบุคลากรแล้วนำมาพัฒนาตนเอง	26	
4	ให้คู่มือตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง สร้างจิตสำนึกให้รักและศรัทธาในอาชีพครู สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชยผู้ทำความดีในที่ประชุมและต่อสาธารณชน	24	
5	จัดสวัสดิการในหน่วยงาน ใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักการของ เดมมิง ซึ่งให้เห็นความสำคัญองงานที่รับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็น	23	
6	จัดประชุมอย่างต่อเนื่อง ติดตามผลงานปฏิบัติเป็นตัวอย่างและอยู่ร่วมทำงานทุกครั้งพร้อมทั้งยกย่องชมเชยและบำรุงขวัญกำลังใจ	20	
7	ใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน กำหนดเป้าหมายของงาน กำหนดคุณภาพของงาน กำกับติดตามและนิเทศอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมพัฒนาและอำนวยความสะดวก	19	
8	ใช้หลักการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ทำงานเป็นทีม ให้อภัยในความผิดพลาดพร้อมทั้งช่วยเหลือแก้ไขให้ถูกต้อง	16	
9	เมื่อเกิดความสำเร็จให้เขาเห็นว่าเป็นความสำเร็จขององค์กรทุกคน ภาคภูมิใจร่วมกัน	15	
10	ให้ทุกคนทำงานตามความถนัดและความชอบ สร้างความเป็นเอกภาพภายในองค์กร ร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมพัฒนา ร่วมปฏิบัติอย่างท้าทาย กระตุ้นให้ทำงานสำเร็จ สร้างเกียรติภูมิและภาพลักษณ์ขององค์กรและทีมงาน	14	

ตาราง 17 ค่าความถี่ ของความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้าน
การกระตุ้นการใช้ปัญญา (N= 45)

ที่	สรุปความคิดเห็น	f (ความถี่)	หมายเหตุ
1	การให้ความจริงใจ ความยุติธรรมและสร้างความเข้าใจ ให้ผู้ร่วมงานใช้ ประสบการณ์ของตนเองในการทำงาน	29	
2	ใช้โครงการหนึ่งคนหนึ่งนวัตกรรม สนับสนุนด้านงบประมาณ ให้กำลังใจยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม	27	
3	ให้ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และศึกษาจาก กิจกรรมวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมเพิ่มพูนความรู้ กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมพัฒนา ความก้าวหน้า	26	
4	ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ให้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ใช้คนให้ถูกกับงานให้ทำงานที่ชื่นชอบให้ทุกคนมีแผนพัฒนา ตนเอง มีเป้าหมายในการทำงาน และชื่นชมผลงานร่วมกัน	25	
5	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีอิสระเสรีในการคิดและทำงานตามความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารคอยให้กำลังใจสนับสนุน ให้ทุก คนทำงานตามความสมัครใจ	23	
6	ใช้การนิเทศภายในโดยวิธีต่างๆ เช่น พัฒนาตนเอง ประชุม พูดคุย ประเมินผลการปฏิบัติงาน	21	
7	สนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อความสะดวกในการทำงาน	20	
8	ส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์กันในองค์กร ให้เกียรติ เชื้อมนั่น ขึ้น ชม ยกย่อง สร้างโอกาสร่วมคิดร่วมทำร่วมเป็นเจ้าของ สร้าง ความเข้าใจที่ดีต่อกัน	18	
9	สร้างความเป็นเอกภาพภายในองค์กร ร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วม พัฒนา ร่วมปฏิบัติอย่างทำทนาย	17	
10	ให้ศึกษากรณีตัวอย่าง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ใช้ หลักการมีส่วนร่วม	15	

