

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## แบบสอบถาม

# เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
  - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามรายละเอียดคำชี้แจงในแต่ละตอน และตรงตามสภาพจริง
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายอภิสิทธิ์ ทนคำดี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1

## สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริง

## 1. สถานภาพ

ผู้บริหาร

ครู

## 2. ขนาดของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

## 3. ประสบการณ์ในการทำงาน

ไม่เกิน 10 ปี

11-20 ปี

ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## ตอนที่ 2

### ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง เป็นปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เป็นปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
0. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์	✓				

#### คำอธิบาย

ข้อ 0. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การกำหนดวิสัยทัศน์</b>					
1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					
2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3. ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เป็นที่รับรู้และเป็นแนวปฏิบัติขององค์กร					
4. ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ จากผู้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง					
5. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์					
6. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน					
7. ผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
8. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมสร้างมาตรฐานการทำงานที่ดีขององค์กรได้					
<b>การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</b>					
9. ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร					

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
11. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ขององค์กร					
12. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร					
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
14. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร					
15. ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม มีการสนทนาและอภิปราย เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
16. ผู้บริหารสร้างความตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
<b>การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</b>					
17. ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อชี้แจง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
18. ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่สะดวก ลดขั้นตอนเพื่อเข้าถึงได้ง่าย และกำหนดหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน					
19. ผู้บริหารมีทักษะการพูดที่ดี ใช้คำได้เหมาะสม สื่อความหมายได้ถูกต้องและชัดเจน					
20. ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการสื่อสารได้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล					

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
21. ผู้บริหารมีการใช้วิธีการพูดที่สามารถจูงใจและเกิดแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
22. ผู้บริหารสื่อสารกับบุคลากรทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23. ผู้บริหารสื่อสารการตัดสินใจการริเริ่มโครงการใหม่ ให้บุคลากรได้ทราบ					
<b>การกระจายอำนาจ</b>					
25. ผู้บริหารวางแผนการบริหารและกำหนดนโยบายโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย					
26. ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างและหน้าที่การบริหารงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
27. ผู้บริหารมอบอำนาจการปฏิบัติงานตามสายงานการบังคับบัญชา					
28. ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร					
29. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาองค์กร					
30. ผู้บริหารยึดหลักโปร่งใสตรวจสอบได้					
31. ผู้บริหารให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมตัดสินใจในการริเริ่มโครงการและกิจกรรมใหม่					



ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
32. ผู้บริการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของบุคลากรผู้ได้รับมอบ อำนาจอย่างต่อเนื่อง					
<b>การบริหารแบบมีส่วนร่วม</b>					
33. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มี ส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและคุณภาพผู้เรียน					
34. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษา					
35. ผู้บริหารสร้างความตระหนักของการเป็น เจ้าของร่วมกันในการพัฒนาการศึกษา และผู้เรียน					
39. ผู้บริหารสร้างความผูกพันและร่วมกัน รับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจร่วมกัน					
40. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ให้บุคลากร มีอิสระในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกัน แก้ปัญหา					

### ตอนที่ 3

## ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแต่ละข้อมีตัวเลือกแสดงระดับการปฏิบัติ พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
0. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี	✓				

#### คำอธิบาย

ข้อ 0. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>					
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน					
2. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร					
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก					
4. ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเชื่อใจ ไว้วางใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
5. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าสามารถเอาชนะอุปสรรค และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
6. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
7. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
8. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
9. ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
10. ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
11. ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
12. ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างนวัตกรรมเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน					
17. ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวของตน					
18. ผู้บริหารทำให้บุคลากรมองเห็นภาพอนาคตที่สว่างงามของตน					
<b>การกระตุ้นทางปัญญา</b>					
19. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่					
20. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา					
21. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจูงใจและให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา					
22. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ๆ					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
23. ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร					
24. ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน					
25. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข แม้จะมีอุปสรรคที่ยาก					
26. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา					
29. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
30. ผู้บริหารให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล					
31. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของตน					
32. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ส่วนตัวกับบุคลากรแต่ละคน ตามโอกาส					
33. ผู้บริหารเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษา ตามความต้องการของบุคลากรแต่ละคน					
34. ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามความต้องการของบุคลากรแต่ละคน					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
35. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการให้การสนับสนุน เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี