

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ  
เครื่องมือและแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
RAJABHAT WAIYALONGKORN UNIVERSITY



ที่ ศร ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๕๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เสนห์ คำสมหมาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวิทยา วรชิน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๐๑๑๓ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา  
 ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความ  
 เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
 ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและ  
 ประเมินผล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรพรม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๕๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายมรกต กลัดสอาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวิทยา วรชิน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๐๑๑๓ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา  
ยุทธศาสตร์การพัฒนามนิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความ  
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและ  
ประเมินผล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรณม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๐๕๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ศิริวัฒน์ ศิริอมรพรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวิทยา วรชิน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๐๑๑๓ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา  
ยุทธศาสตร์การพัฒนามุมภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาระสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความ  
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและ  
ประเมินผล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๔๓๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๐๕๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ด้วย นายวิทยา วรชิน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๐๑๑๓ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๔๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
Mahasarakham Rajabhat University

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
  - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
  - ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. การตอบแบบสอบถาม โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความ

#### เป็นจริง

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้นและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายวิทยา วรชิน  
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
ผู้วิจัย

## แบบสอบถาม

# เรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสอบถามที่   

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดตอบแบบสอบถาม โดยเติมคำในช่องว่างหรือกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความจริงของท่าน

## 1. เพศ

ชาย

หญิง

## 2. อายุ ..... ปี

## 3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

## 4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ..... ปี

## 5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา  
 กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก  
 ที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>					
1. ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถมองอนาคตและเป้าหมายอันกว้างไกลได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านชอบวิธีทำงานและการใช้เวลาที่เป็นแบบฉบับของตนเอง					
3. เป็นการสมเหตุสมผลที่ผู้นำต้องวางตัวห่างระดับหนึ่งจากทีมงาน เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้เด็ดขาดเมื่อถึงคราว จำเป็น					
4. การสร้างความไว้วางใจมีความสำคัญมากต่อการเป็นผู้นำ					
5. ผู้นำควรเปิดใจกว้างต่อความคิดและข้อมูลของสมาชิก					
6. ท่านคิดว่าการใช้ภาวะผู้นำร่วมกับคนอื่น โดยกระตุ้นให้คนอื่นเป็นผู้ริเริ่มในจังหวะหรือโอกาสที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องาน					
7. ท่านคิดว่าความคิดดี ๆ มักเกิดขึ้นจากสมาชิกของทีมมากกว่ามาจากผู้นำเอง					
8. ท่านคิดว่าควรอธิบายวิธีทำงานให้สมาชิกทีมงานรู้ว่าจะต้องทำอะไรจึงทำให้งานที่รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย					
9. ท่านคิดว่าจำเป็นต้องช่วยสมาชิกแต่ละคนของทีมค้นหาวิธีทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานหรือโครงการ					
10. ท่านคิดว่าถ้าจำเป็นต้องจากโรงเรียนไปนานๆ แต่งานที่สำคัญก็สามารถสำเร็จลงด้วยดีเช่นกัน					
11. การกระจายงานเป็นเรื่องที่ดีและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
12. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาคัดค้านของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่าคนอื่น					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการรับรู้บทบาท</b>					
1. ท่านปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและแผนงาน					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์เพื่อให้ได้งานตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านมีความรู้และเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตัวเอง					
4. ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า					
6. ท่านรู้ว่าอะไรคือความรับผิดชอบของท่าน					
7. ท่านรู้ว่าตัวท่านถูกคาดหวังให้ทำอะไร					
8. ท่านสามารถเป็นผู้นำในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนของท่านอย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>ด้านความกระตือรือร้น</b>					
1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจและใช้ความพยายามทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ท่านเอาใจใส่ต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ทั้งงานที่รับผิดชอบในหน้าที่และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านทำงานอย่างกระตือรือร้นและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
4. ท่านลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายทันทีโดยไม่รีรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลาที่กำหนดเสมอ					
6. ท่านลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เกี่ยงงานกับเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญและไม่ให้มีงานค้างคั่ง					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. ท่านทำงานให้แล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา					
9. ท่านทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ เพื่อที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่					
10. ท่านชอบทำงานแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน แม้จะมีความสามารถเหนือกว่าตนเอง					
11. ท่านประเมินการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายอยู่เสมอ					
12. ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
13. ท่านศึกษาและทบทวนระเบียบคำสั่งวิธีการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานคล่องตัวและไม่ผิดพลาด					
14. ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ตามโครงการหรือหลักสูตรต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านบรรยากาศองค์กร</b>					
1. หน่วยงานชี้แจงนโยบายของหน่วยงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน					
2. หน่วยงานชี้แจงลักษณะงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน					
3. หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย					
4. มีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างครอบคลุมในหน่วยงาน					
5. ในหน่วยงานมีการระดมสมองเพื่อช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
6. หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
8. บุคลากรได้อุทิศตนในการทำงานเพื่อหน่วยงาน					
9. หน่วยงานจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน					
10. หน่วยงานได้นำผลการประเมิน มาใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
11. กฎระเบียบบางข้อที่หน่วยงานกำหนดง่ายและสะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ					
12. หน่วยงานมีความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน					
13. หัวหน้าหน่วยงานรับฟังเหตุผลในการลงโทษบุคลากรที่ละเมิดกฎระเบียบ					
<b>ด้านการทำงานเป็นทีม</b>					
1. ท่านเป็นกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด					
3. ท่านรับฟังความคิดเห็นของร่วมงานแม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน					
4. ท่านศึกษาวัดดูประสงค์ของงานก่อนการปฏิบัติงานกับทีมงานทุกครั้ง					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนของทีมงานที่วางไว้					
6. ท่านติดตามดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและแผนงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
7. ท่านสามารถทำงานเป็นหัวหน้าทีมที่ดีได้					
8. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในทีมงาน					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน					
10. ท่านสามารถเป็นผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. เมื่อเกิดความขัดแย้งท่านสามารถประสานความเข้าใจได้					
12. แม้ว่าท่านต้องปฏิบัติงานกับคนที่ท่านไม่ชอบแต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้					
13. ท่านยอมรับในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล					
14. ท่านรับฟังความคิดเห็นโดยใช้หลักการและเหตุผล เสมอ					

### ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ท่านได้คะแนนการประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) ร้อยละ .....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
 คณะศึกษาศาสตร์  
 วิทยาลัยศึกษาศาสตร์

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา)

ครั้งที่ 1 ( 1 ตุลาคม ..... - 31 มีนาคม .....)

ครั้งที่ 2 ( 1 เมษายน ..... - 30 กันยายน .....)

ชื่อผู้รับการประเมิน .....

ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เงินเดือน.....บาท

สังกัด.....

ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	งานวิชาการ	50		
	1.1 การบริหารหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร	(10)		
	1.2 การจัดการแหล่งการเรียนรู้	(10)		
	1.3 การส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม ทางการศึกษา และการวิจัย	(10)		
	1.4 การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	(10)		
	1.5 การจัดการวัดผล/ประเมินผล	(10)		
2	งานบริหารงานบุคคล	50		
	2.1 การวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา	(10)		
	2.2 การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	(10)		
	2.3 การจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากรใน สถานศึกษา	(10)		
	2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ภาระงาน	(10)		
	2.5 การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	(10)		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
3	งานบริหารแผนงานและงบประมาณ	50		
	3.1 แผนพัฒนาสถานศึกษา	(20)		
	3.2 แผนปฏิบัติการ	(20)		
	3.3 การบริหารงบประมาณ	(10)		
4	การบริหารงานทั่วไป	120		
	4.1 งานกิจการนักเรียน	(20)		
	4.2 งานอาคารสถานที่	(20)		
	4.3 งานประกันคุณภาพการศึกษา	(20)		
	4.4 งานระดมทรัพยากรจากชุมชน	(20)		
	4.5 งานชุมชนและการมีส่วนร่วม	(20)		
	4.6 งานรักษาความปลอดภัย	(20)		
5	ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	30		
คะแนนรวมด้านผลการปฏิบัติงาน		300		

หมายเหตุ สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (มาตรา 38 ข. (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินรายการต่าง ๆ ในข้อ 1 – ข้อ 5 ตามที่มอบหมาย และปรับคะแนนเต็มให้เหมาะสมเพื่อให้ได้คะแนนรวมด้านผลการปฏิบัติงาน 300 คะแนน

## ตอนที่ 2 การประเมินความประพฤตินในการรักษาวินัย

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย และวางตนเป็นกลางทางการเมือง	10		
2	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	10		
3	การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หน่วยงานการศึกษา และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ ชอบด้วยกฎหมาย	10		
4	การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และสังคม ตรงต่อเวลา และอุทิศตนต่องาน	10		
5	การรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ตนไม่ก่ลั่นแก้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยไม่มี มูล ความจริง และไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่น กระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง	10		
คะแนนรวมด้านความประพฤตินในการรักษาวินัย		50		



## ตอนที่ 3 การประเมินคุณธรรม จริยธรรม

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การปฏิบัติตามพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	10		
2	การมีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เข้าร่วมกิจกรรมของสังคม บำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม	10		
3	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และบุคคลทั่วไป	10		
4	การประพฤติและปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม	10		
5	หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	10		
คะแนนรวมด้านคุณธรรม จริยธรรม		50		

## ตอนที่ 4 การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	จรรยาบรรณต่อตนเอง	20		
	1.1 การมีวินัยในตนเอง	(10)		
	1.2 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	(5)		
	1.3 การมีวิสัยทัศน์ ทนต่อการพัฒนาทางวิชาการ	(5)		
	เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง			

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	20		
	2.1 ความรัก ความศรัทธาต่อวิชาชีพ	(10)		
	2.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	(5)		
	2.3 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	(5)		
3	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	20		
	3.1 การเอาใจใส่ รัก เมตตา ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า	(5)		
	3.2 การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	(5)		
	3.3 การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ	(5)		
	3.4 การให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	(5)		
4	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	20		
	4.1 การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์	(10)		
	4.2 การยึดมั่นในระบบคุณธรรม	(5)		
	4.3 ความสามัคคีในหมู่คณะ	(5)		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
5	จรรยาบรรณต่อสังคม	20		
	5.1 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม	(10)		
	5.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม	(5)		
	5.3 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม	(5)		
คะแนนรวมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ		100		
คะแนนรวมทั้งสิ้น		500		

#### ตอนที่ 5 สรุปผลการประเมิน

คะแนน	ผลการประเมินดีเด่น (90 – 100%)	ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (60 – 89%)	ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1...	( )	( )	( )
ครั้งที่ 2...	( )	( )	( )

ภาคผนวก ก

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

## โครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

### หลักการและเหตุผล

การที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สิ่งสำคัญคือการทำงานที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงาน นั่นคือ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เพราะในองค์กรมีโครงสร้างหลายแผนก หลายฝ่าย หลายกลุ่ม ภารกิจอาจจะแตกต่างกันแต่เป้าหมายขององค์กรคือเป้าหมายเดียวกัน หากมีแผนก กลุ่ม หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ให้ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมย่อมเป็นไปได้ยาก และก็จะเกิดผลเสียต่อองค์กร ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม อันจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในความหมายของการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันเป็นทีม

### เป้าหมาย

ผู้บริหารโรงเรียนคุณินารายณ์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. จำนวน 4 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน

หลักสูตรในการฝึกอบรม ใช้เวลาในการฝึกอบรม 10 ชั่วโมง แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การทำงานร่วมกันเป็นทีม(1.30 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 2 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position) ความเข้าใจเกี่ยวกับ Life Position เพื่อการทำงานเป็นทีม(2.00 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมกระดาษของฉันทุดที่ 1 (2 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมกระดาษของฉันทุดที่ 2 (2 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมรูปปริศนา(2.30 ชั่วโมง)

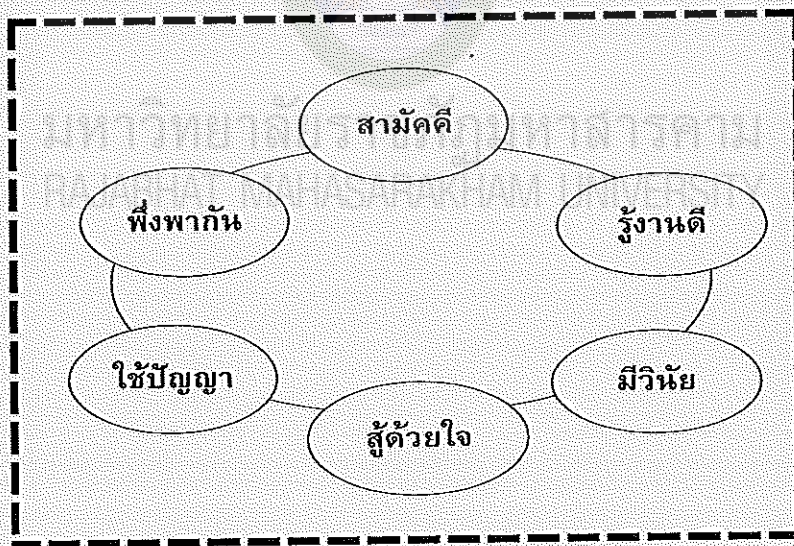
### วิธีการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 การทำงานร่วมกันเป็นทีม

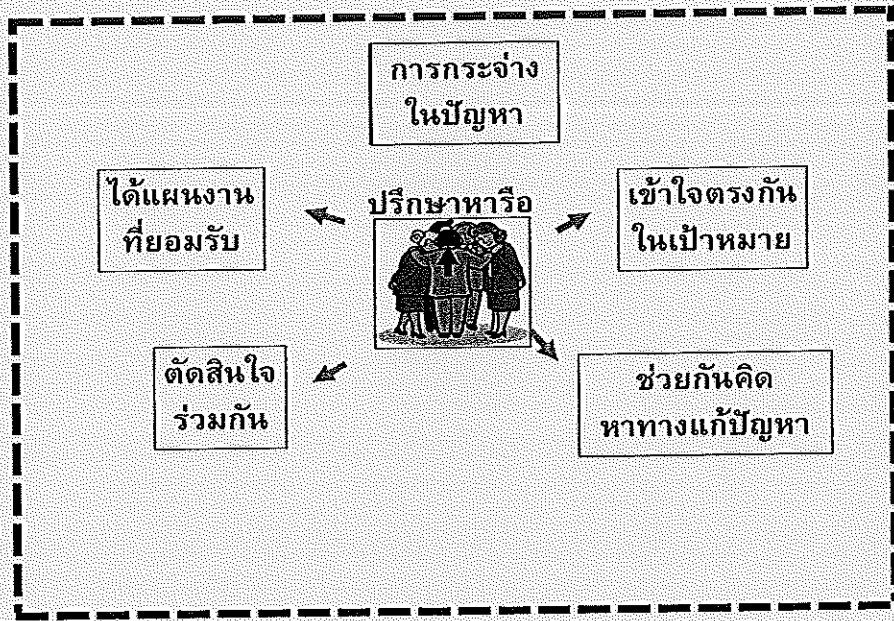
ใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) นำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรในเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของแต่ละคนในการทำงาน การนำ

ความสามารถของแต่ละบุคคลมาหลอมรวมเข้าด้วยกัน จะทำให้ทีมงานมีความสามารถที่ดูเด่น จะเห็นได้จาก

1. ผลงานของทีมนั้นมีประสิทธิภาพเหนือกว่าผลงานของคน ๆ เดียว
2. งานที่ทำได้ทำให้ทำงานง่ายขึ้นเมื่อทำงานร่วมกัน
3. ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม คือ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีเป้าหมายร่วมกัน บุคคลเหล่านั้นมีการติดต่อสัมพันธ์กัน
4. ความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม
  - 4.1 การทำงานกลุ่มจะเป็นการพึ่งพาอาศัยกันระดับหนึ่ง โดยทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ น้อย
  - 4.2 สมาชิกของทีมจะมีความไว้วางใจ เชื่อใจกันมากกว่าในระดับกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มทำงาน
  - 4.3 สมาชิกของกลุ่มทำงานโดยรวมงานของแต่ละคน แต่ไม่มีการประสานพลังความสามารถและความพยายามร่วมกัน ซึ่งผลงานที่ได้ต้องมากกว่าการเอาผลงานของแต่ละคนมารวมกันเรียกว่า การประสานพลัง (Synergy)



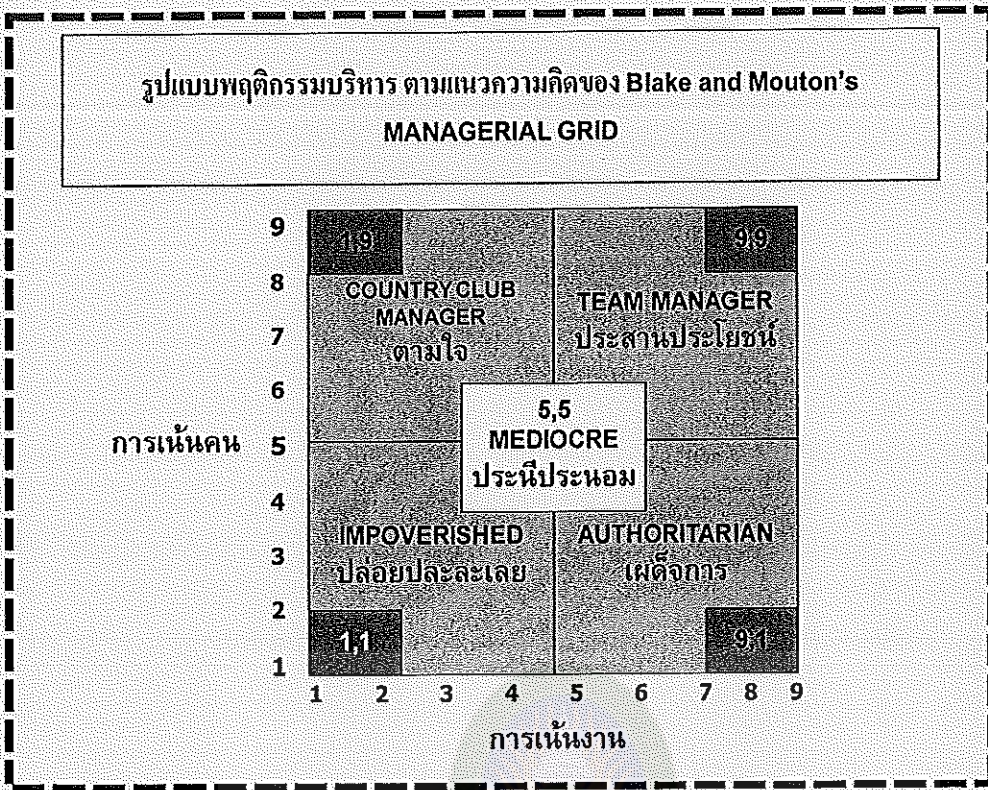
ภาพแสดงหัวใจการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ



ภาพแสดงการปรึกษาหารือที่มีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ 2 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position) ความเข้าใจเกี่ยวกับ Life Position เพื่อการทำงานเป็นทีม

ใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) เนื้อหา และนำเสนอประเด็นสำคัญ โดยใช้เครื่องฉาย (Projector) ใช้วีดิทัศน์ มาช่วยให้เห็นภาพ และมีเอกสารประกอบการบรรยายรูปแบบพฤติกรรมบุคคล ตามแนวความคิดของ ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชาวุธ แสดงดังในภาพ



ภาพแสดงการทำงานแบบเห็นคน



ภาพแสดงรูปแบบพฤติกรรมบุคคลเพื่อความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน



### ลักษณะรูปแบบพฤติกรรมตามภาพประกอบ

1. เต่า สัญลักษณ์เต่า ตามแนวคิดของ เบล็ค และ มูตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- ไม่กล้าเผชิญหน้า
- ขาดความริเริ่ม
- ขอมด้วยความขุ่นเคืองใจ
- ไม่ยึดถือผู้อื่น
- มองคนอื่นในแง่ไม่ดี

2. ตุ๊กตาทมิ สัญลักษณ์ตุ๊กตาทมิ ตามแนวคิดของ เบล็ค และ มูตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- ยอมอย่างน่ารัก
- ร่วมมือด้วยความเต็มใจ
- เสียสละ
- มองตนเองในแง่ดี
- หัวอ่อน

3. กลาม สัญลักษณ์กลาม ตามแนวคิดของ ของ เบล็ค และ มูตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- เน้นความต้องการของตนเองมาก
- ไม่ยึดถือความรู้สึกของผู้อื่น
- เชื่อมั่นในตนเองสูง
- ชอบเผชิญหน้า
- กล้าที่จะฝืนใจผู้อื่น

4. สุนัขจิ้งจอก สัญลักษณ์สุนัขจิ้งจอก ตามแนวคิดของ เบล็ค และ มูตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- ประนีประนอม
- แก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- แก้ปัญหาให้พ้นตัว
- เอาตัวรอดเก่ง
- ขาดความจริงใจในบางครั้ง

5. นกสูก สัญลักษณ์นกสูก ตามแนวคิดของ เบล็ค และ มูตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- ใจเย็น /รับฟัง
- ยืนหยัดความต้องการของตน
- สนองความต้องการของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง
- หาทางออกเพื่อแก้ปัญหา
- ไม่ฝืนใจผู้อื่น

#### สรุปวิธีการของนกสูก

- ใจเย็น ควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่โกรธ ไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบ
- รับฟัง รับฟังด้วยความเข้าใจ ถามเพื่อความกระจ่าง ไม่แก้ตัว
- วิเคราะห์ความต้องการส่วนบุคคล สิ่งที่ต้องการร่วมกันคืออะไร
- แสวงหาทางออก แสวงหาทางเลือกไว้หลายๆ ทาง
- พร้อมทั้งจะปรับทางเลือก เพื่อการยอมรับซึ่งกันและกัน
- ปิยวาจา ค่อยพูดค่อยจา ใช้ภาษาสุภาพ มีความจริงใจ
- การให้เกียรติบุคคลอื่น ไม่เหยียบย่ำซ้ำเติมในความคิดที่ไม่ถูกต้อง
- เป็นผู้เริ่มต้นเจรจา เป็นผู้ชี้ชวน ชักจูง ให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

#### กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมกระดาษของฉันทูตที่ 1

อุปกรณ์ กระดาษ A4 กนละ 1/2 แผ่น

##### วิธีดำเนินการ

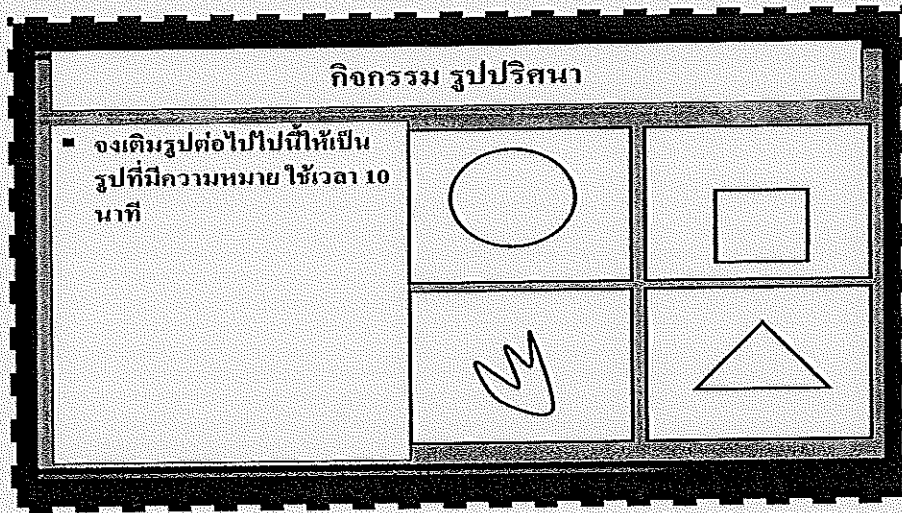
1. ฉีกกระดาษให้ยาวที่สุด ห้ามขาดออกจากกัน ภายในเวลา 10 นาที
2. เสร็จแล้วเปรียบเทียบกันกระดาษใครงาวที่สุด

#### กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมกระดาษของฉันทูตที่ 2

อุปกรณ์ กระดาษ A4 กนละ 1/2 แผ่น

วิธีดำเนินการ ฉีกกระดาษให้ยาวที่สุด ห้ามขาดออกจากกัน ภายใน 10 นาที โดยมีคนที่ฉีกกระดาษได้ยาวที่สุดของกิจกรรมกระดาษของฉันทูตที่ 1 เป็นต้นแบบ

## กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมรูปปริศนา แสดงดังในภาพ



ภาพแสดงรูปปริศนา

วิธีดำเนินการให้ผู้เข้ารับการอบรมเติมรูปภาพหรือเครื่องหมาย หรือเติมอะไรก็ได้ลงในรูปตัวอย่างที่ให้มาทั้ง 4 แบบ

วิทยากร นายสัมภาษณ์ มณีเนตรและคณะ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นายวิชา วรจีน ผู้วิจัย

ระยะเวลาโครงการ เดือนกุมภาพันธ์ 2557

สถานที่ฝึกอบรม ณ หอประชุมบุญไกรสร โรงเรียนฤทธินาราษฎร์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

### ตารางโครงการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

กิจกรรม	13 กุมภาพันธ์ 2557	20 กุมภาพันธ์ 2557
การทำงานเป็นทีม	08.30-10.30 น.	
เรียนรู้การพัฒนาบุคคล และทีมงาน (Life Position)	10.30 -12.00 น.	
กระดาษของถัณฑ์ชุดที่ 1	13.00 - 15.00 น.	
กระดาษของถัณฑ์ชุดที่ 2		13.00 – 15.00 น.
รูปปริศนา		15.00 – 17.30 น.

## งบประมาณที่ใช้

1. ค่า ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม	1,500 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	500 บาท
3. ค่าวิทยากร	4,200 บาท
รวมทั้งสิ้น	6,200 บาท

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้ารับการอบรมเกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร เพราะการทำงานเป็นทีม จะสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกัน เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกสบายใจ พึงพอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมงานพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสามัคคี และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า “One for all, all for one.” ทำให้บุคคล ทีมงาน มีความผูกพันใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

## โครงการพัฒนาภาวะผู้นำและการรับรู้บทบาท ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

### หลักการและเหตุผล

ในแต่ละองค์กรย่อมมีผู้นำหรือผู้บริหาร ผู้นำที่ดีควรมีภาวะความเป็นผู้นำ คือสร้างความคาดหวังให้กับองค์กร ทั้งนี้ผู้นำต้องมีความเก่งหลายด้าน ได้แก่ เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน และเก่งข่าวสารสารสนเทศ นอกจากนี้ผู้นำที่ดีต้องมีการรับรู้บทบาทของตนเองให้ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีหลายบทบาทในขณะเดียวกัน แต่ต้องสามารถแยกแยะและสามารถปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กรได้เป็นอย่างดี

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในภาวะผู้นำ และการรับรู้บทบาทของตนเองที่มีต่อองค์กร

### เป้าหมาย

ผู้บริหารโรงเรียนกุฉินารายณ์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน

หลักสูตรในการฝึกอบรม ใช้เวลาในการฝึกอบรม จำนวน 14 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 1 การรู้จักตัวเอง (3.00 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 2 ภาวะผู้นำ และการรับรู้บทบาท (4.30 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 3 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) (6.30 ชั่วโมง)

### วิธีการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 การรู้จักตัวเอง

เป็นการทำกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักเรียงลำดับความคิดของตนเอง และรู้จักตนเองมากขึ้น

อุปกรณ์ กระดาษ A4 คนละ 2 แผ่น

#### วิธีดำเนินการ

1. แผ่นที่ 1 ให้ทุกคนเขียนบทบาทที่ตนเองได้รับในองค์กร
2. แผ่นที่ 2 ให้ทุกคนเขียนบทบาทที่ตนเองต้องการในองค์กร
3. จัดให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนอภิปรายถึงความต้องการของแต่ละคน

## กิจกรรมที่ 2 ภาวะผู้นำ และการรับรู้บทบาท

ใช้วิธีการบรรยาย ความหมายของภาวะผู้นำ และการรับรู้บทบาทของตำแหน่งตัวเอง ในองค์กร หรือหน้าที่บุคคลต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคม การแสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนด (The Socially Prescribed or Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้
2. บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่า ควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งอาจไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติหรือ อาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล
3. บทบาทที่กระทำจริง (The Performance Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ขึ้นอยู่กับความเชื่อความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง รวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

## กิจกรรมที่ 3 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

วิธีดำเนินการ แบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่มย่อย พร้อมกับแสดงบทบาทตามที่ได้รับ และให้กลุ่มที่เหลือสังเกตการณ์และวิพากษ์ของแต่ละกลุ่มตามบทบาทของแต่ละคน

วิธีสอน โดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาเขา มาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือ เกิดความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง องค์ประกอบสำคัญ (ที่ขาดไม่ได้) ของวิธีสอนมีผู้สอน และผู้เรียน มีสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ มีการแสดงบทบาทสมมติ มีการอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ มีผล การเรียนรู้ของผู้เรียน ขั้นตอนสำคัญ (ขาดไม่ได้) ของการสอน ผู้สอน / ผู้เรียน นำเสนอสถานการณ์ สมมติและบทบาทสมมติ ผู้สอน / ผู้เรียน เลือกผู้แสดงบทบาท ผู้สอนเตรียมผู้สังเกตการณ์ ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง ผู้สอนและผู้เรียนสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ ผู้สอนประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการใช้วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ ให้มีประสิทธิภาพ

การเตรียมการ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะให้ชัดเจนและสร้างสถานการณ์และบทบาทสมมติที่กำหนดขึ้น ควรมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงส่วนจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ผู้สอนอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดงแต่ไม่มีบทให้ ผู้สวมบทบาทจะต้องคิดแสดงเอง หรืออาจใช้บทบาทสมมติแบบแก้ปัญหา ซึ่งจะกำหนดสถานการณ์ที่มีปัญหาหรือความขัดแย้งให้ และอาจให้ข้อมูลเพิ่มเติมบ้างน้อยบ้าง ซึ่งผู้สวมบทบาทจะใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการแสดงออกและแก้ปัญหาตามความคิดของตน

การเริ่มบทเรียน ผู้สอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้หลายวิธีเช่น โยงประสบการณ์ใกล้ตัวผู้เรียน หรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนครั้งก่อน ๆ เข้าสู่เรื่องที่จะศึกษา หรืออาจเล่าเรื่อง หรือสถานการณ์สมมติที่เตรียมมาแล้วทั้งท้ายด้วยปัญหาเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากคิด อยากติดตาม หรืออาจชี้แจงให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมแสดง และช่วยกันคิดแก้ปัญหา การเลือกผู้แสดงควรเลือกให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการแสดง เช่น เลือกผู้แสดงที่มีลักษณะเหมาะสมกับบทบาท เพื่อช่วยให้การแสดงเป็นไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว หรือเลือกผู้แสดงที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบทบาทที่กำหนดให้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนคนนั้นได้รับประสบการณ์ใหม่ ได้ทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ และเกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ที่มีลักษณะต่างไปจากตน หรืออาจให้ผู้เรียนอาสาสมัคร หรือเจาะจงเลือกคนใดคนหนึ่ง ด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการช่วยให้นักคนนั้นเกิดการเรียนรู้ เมื่อได้ผู้แสดงแล้วควรใช้เวลาผู้แสดงเตรียมการแสดง โดยอาจให้ฝึกซ้อมบ้างตามความจำเป็น การเตรียมผู้สังเกตการณ์หรือผู้ชม ผู้สอนควรเตรียมผู้ชมและทำความเข้าใจกับผู้ชมว่า การแสดงบทบาทสมมตินี้จัดขึ้นมิใช่มุ่งที่ความสนุก แต่มุ่งที่จะให้เกิดการเรียนรู้เป็นสำคัญ ดังนั้น จึงควรชมด้วยความสังเกต ผู้สอนควรให้คำแนะนำว่า ควรสังเกตอะไร และควรบันทึกข้อมูลอย่างไร และผู้สอนอาจจัดทำแบบสังเกตการณ์ให้ผู้ชมใช้ในการสังเกต ด้วยก็ได้

วิทยากร นายสัมพันธ์ มณีเนตรและคณะ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นายวิทยา วรจัน ผู้วิจัย

ระยะเวลาโครงการ เดือนกุมภาพันธ์ 2557

สถานที่ฝึกอบรม ณ หอประชุมบุญไกรสร โรงเรียนฤทธินาราษฎร์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

โครงการพัฒนาภาวะผู้นำการรับรู้บทบาท  
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

กิจกรรม	วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557	
การรู้จักตัวเอง	08.30 – 12.00 น.	
ภาวะผู้นำและการรับรู้บทบาท	13.00 – 15.00 น.	
การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)		15.00 – 17.00 น.

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม	1,500 บาท
2. ของรางวัลการร่วมกิจกรรม	800 บาท
รวมทั้งสิ้น	2,300 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
2. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน
3. ฝึกคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการสร้างและเลือกกลยุทธ์
4. การควบคุมดำเนินการตามกลยุทธ์เตรียมการรับการต่อต้าน



**โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน**

**หลักการและเหตุผล**

คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กร การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอาจจะก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เข้าใจกัน ขาดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำให้ผลงานหยุดชะงักหรือไม่สามารถดำเนินการไปถึงเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน จะทำให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อมุ่งเน้นให้คนมีความเข้าใจตนเอง หันกลับมาใส่ใจกันและกัน มาเติมคุณค่าให้กัน ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของบุคคลอื่นยอมรับว่าทุกคนมีจุดบอด และมาช่วยกันแก้ไข เน้นการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานให้ยอมรับผู้อื่น และมุ่งให้เกิดความรู้สึกกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ

**วัตถุประสงค์**

เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมได้รับความรู้ได้เข้าใจตนเอง รู้จักและรู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีเหตุผลมากขึ้น ยอมรับว่าตนเองมีจุดบอดและมุ่งแก้ไขปัญหาที่ตนเอง เข้าใจ และศรัทธาในผู้อื่น มีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีความเข้มแข็ง

**เป้าหมาย**

ผู้บริหารโรงเรียนคุณินารายณ์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน

**เนื้อหาวิชา**

1. กระบวนการปรับความคิด
  - อย่าอยู่ไปวัน ๆ ตามความรู้สึก
  - อย่าคิดแทนกัน
  - เปิดใจตนเองให้กว้าง
  - หาจุดบอดตนเองให้เจอ
2. ยุทธวิธีการสร้างความคิดเชิงบวก
3. ความคิดต่างกันสร้างสรรค์องค์กร
4. การสื่อความที่มีประสิทธิภาพ

5. เทคนิคการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
- 6.เทคนิคการทำงานร่วมกัน
7. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
8. กลุ่มสัมพันธ์ / การศึกษาดูงาน/ Mini Walk Rally
9. การคิดอย่างสร้างสรรค์
10. ยิ้มง่าย สบายทัก รักผู้อื่น ตื่นเสมอ

### จุดมุ่งหมาย

1. กระบวนการปรับความคิด
  - ยอมรับความจริง
  - ใช้เทคนิคเปิดใจ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ
  - เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น
  - เป็นผู้ที่ดีเป็น
2. การสร้างความคิดเชิงบวก
  - เปลี่ยนมุมมองในการคิด
  - เปลี่ยนวิกฤติให้เป็น โอกาส
  - กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบผลของการตัดสินใจ
  - มองเห็นโอกาสทุกครั้งที่มีปัญหา
3. คิดต่างกันสร้างสรรค์องค์กร
  - ให้ยอมรับความคิดที่แตกต่างกัน
  - มีความเข้าใจความคิดของตนเองและผู้อื่น
  - ยอมรับฟังและเห็นประโยชน์ความคิดของผู้อื่น
4. การสื่อสาร
  - ศึกษาจุดบอดของของการสื่อสาร
  - ให้ตระหนักถึงการสื่อความหมาย
  - พูดเพื่อผู้ฟัง พูดแล้วผู้ฟังเข้าใจ
5. การบริหารความขัดแย้ง
  - ให้เห็นความสำคัญของความคิดทุกคน
  - ใช้กลุ่มให้เป็นประโยชน์
  - แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

## 6. การทำงานร่วมกับผู้อื่น

- มองเห็นและยอมรับศักยภาพของกลุ่ม
- เติมคุณค่าให้กันและกัน
- ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของงาน

## 7. Mini Walk Rally

- เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม
- ค้นหาความสามารถของสมาชิกในทีมงาน
- ยอมรับและเน้นคุณค่าของกันและกัน

## 8. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

- ให้เห็นประโยชน์ของส่วนรวมควรมาก่อน
- เน้นให้เห็นโทษของการเห็นแก่ตัว
- ให้เห็นความสำคัญของตนเอง

## 9. กลุ่มสัมพันธ์/การศึกษาดูงาน

- ให้สมาชิกปรับตัวเข้าหากันเร็วที่สุด
- ให้กล้าแสดงออก
- เสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากคนเก่ง

## วิธีการดำเนินงาน

1. การบรรยาย / อภิปราย 30 %
2. การร่วมกิจกรรม 40 %
3. การวิเคราะห์ 30 %

## ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ใช้เวลา 4 วัน รวมเวลาทั้งสิ้นประมาณ 24 ชั่วโมง

## วิทยากร นายสัมภาษณ์ มณีเนตรและคณะ

สถานที่ฝึกอบรม ณ หอประชุมบุญไกรสร โรงเรียนคุณินารายณ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

## ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

### โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

กิจกรรม/วันที่	8 มีนาคม 2557	8 มีนาคม 2557	9 มีนาคม 2557	15 มีนาคม 2557
กระบวนการปรับความคิด	08.30 – 10.30 น.			
การสร้างความคิดเชิงบวก	10.30 – 12.00 น.			
คิดต่างกันสร้างสรรค์องค์การ		13.00 – 14.00 น.		
การสื่อสาร		14.00 – 16.30 น.		
การบริหารความขัดแย้ง			08.30 – 10.30 น.	
การทำงานร่วมกับคนอื่น			10.30 – 12.00 น.	
Mini Walk Rally			13.00 – 16.30 น.	
ความจงรักภักดีต่อองค์การ				08.30 – 10.30 น.
กลุ่มสัมพันธ์/การศึกษาดูงาน				10.30 – 12.00 น.

### งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม	3,000 บาท
2. ของรางวัลการร่วมกิจกรรม	2,000 บาท
3. ค่าตอบแทนวิทยากร	14,400 บาท
4. ค่าวัสดุในการอบรม	5,600 บาท
รวมทั้งสิ้น	25,000 บาท

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะได้รับความรู้มีความพอใจในโครงการ ได้เข้าใจตนเอง รู้จักและรู้ใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีเหตุมีผลมากขึ้น ยอมรับว่าตนเองมีจุดบอดและมุ่งแก้ไขปัญหที่ตนเอง เข้าใจ และศรัทธาในผู้อื่น มีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ค้ำต่อองค์การ และมีความเข้มแข็ง

## โครงการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

### หลักการและเหตุผล

สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันนับว่าเป็นเรื่องท้าทายความสามารถของทีมงานเป็นอย่างมาก ทีมงานที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถในงานที่ตัวเองทำอยู่ (Hard Skill) และพฤติกรรมในการมุ่งมั่นเพื่อเอาชนะเป้าหมาย (Soft Skill) ย่อมสามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ไปได้ การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำจะเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยดึงศักยภาพของบุคลากรช่วยให้มองเห็นโอกาสมากขึ้น ทัศนคติเหตุการณ์ต่างๆ ในมุมมองของความหวังและมีทางออกที่สร้างสรรค์ เอาชนะปัญหาต่างๆ ด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเองจะส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาตัวเองให้มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในเป้าหมายและกล้าตัดสินใจในงานของตัวเองมากขึ้น และจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์

เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมนำศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีสิ่งมุ่งหวังที่เป็นรางวัล

### เป้าหมาย

ผู้บริหาร โรงเรียนกุฉินารายณ์ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 คน คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียน 1 คนและรองผู้อำนวยการ โรงเรียน 3 คน

### เนื้อหาวิชา

1. ทัศนคติ...เป็นทางเลือกของคุณ
2. เปลี่ยนวิธีคิด...พลิกชีวิตคุณ

### จุดมุ่งหมาย

1. ทัศนคติ...เป็นทางเลือกของคุณ
  - คุณมีทัศนคติอย่างไรกับตัวเอง
  - สำนวญตัวเองในเรื่องของทัศนคติ
  - หลุมพรางสกัดกั้นศักยภาพของคุณ

## 2. เปลี่ยนวิธีคิด...พลิกชีวิตคุณ

- วงจรพฤติกรรม
- ปรับเปลี่ยนความเชื่อของคุณ
- งานของคุณ
- เพื่อนร่วมงานของคุณ
- หัวหน้าของคุณ
- ลูกค้ายของคุณ
- ชีวิตของคุณ

### วิธีการดำเนินงาน

การให้สิ่งเสริมแรง (Reinforcement) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้ในการฝึกเกี่ยวกับพฤติกรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง โดยให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันอภิปรายให้สิ่งเสริมแรงแล้ว ก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมมีความกระตือรือร้นมากขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ต้องการได้เร็วขึ้น การให้สิ่งเสริมแรงอาจจะเป็นการให้รางวัลทางสังคม เช่น คำชมเชย คำปลอบใจ เป็นต้น โดยทั่วไปการให้สิ่งเสริมแรงจะมีทั้งการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ซึ่งการให้สิ่งเสริมแรงทางบวกเป็นที่นิยมมากกว่า เพราะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เร็วกว่าการเสริมแรงในทางลบ

### ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ใช้เวลา 1 วัน รวมเวลาดังสิ้นประมาณ 7 ชั่วโมง

วิทยากร นายสัมภานต์ มณีเนตรและคณะ

สถานที่ฝึกอบรม ณ หอประชุมบุญไกรสร โรงเรียนกุลจิราลัย อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

## ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

### โครงการการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

กิจกรรม	วันที่ 5 เมษายน 2557
ทัศนคติ.....เป็นทางเลือกของคุณ	08.30 – 12.00 น.
เปลี่ยนวิธีคิด.....พลิกชีวิตคุณ	13.00 – 16.30 น.

#### งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม	3,000 บาท
2. ของรางวัลการร่วมกิจกรรม	2,000 บาท
3. ค่าตอบแทนวิทยากร	4,200 บาท
4. ค่าวัสดุในการอบรม	1,800 บาท
	รวมทั้งสิ้น 11,000 บาท

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความกระตือรือร้นที่จะก้าวข้ามหลุมพรางที่สกัดกั้นศักยภาพของตัวเอง โดยการสร้างเสริมทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างแท้จริงเกิดความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและมีความสุขกับการทำงาน

**โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์**

ชื่อโครงการ: โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดกาฬสินธุ์

**หลักการและเหตุผล**

ผู้นำองค์กร เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร ในการปฏิบัติงานยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำจำเป็นต้องนำวิธีหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เข้าถึงผู้รับบริการหน่วยบริการสาธารณสุขในระดับตำบล ซึ่งมีผู้นำคือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นั่นคือ ต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำ การรับรู้บทบาทที่ดี การสร้างบรรยากาศที่ดีจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร และมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้นำองค์กรก่อนที่ผู้นำจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตัวเองต่อไป

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อกระตุ้นและสร้างเจตคติทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในภาวะผู้นำ และการรับรู้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

**มัธยมศึกษา**

4. เพื่อสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

**เป้าหมาย**

ผู้บริหารโรงเรียนภูจินารายณ์ อำเภอภูจินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน

หลักสูตรในการฝึกอบรม ใช้เวลาในการฝึกอบรม 56.30 ชั่วโมง แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ภาวะผู้นำ และการรับรู้บทบาท (2 ชั่วโมง )

กิจกรรมที่ 2 การทำงานร่วมกันเป็นทีม (1.30 ชั่วโมง)



กิจกรรมที่ 3 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position) ( 3.30 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 4 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ( 3.30 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 5 กลุ่มสัมพันธ์/การศึกษาดูงาน ( 24 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 6 การบริหารความขัดแย้ง( 3.30 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 7 คิดต่างกันสร้างสรรค์องค์การ( 3.30 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 8 ความจงรักภักดีต่อองค์การ( 3.30 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 9 กิจกรรมที่เลี้ยง( 3.30 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 10 กิจกรรม 5 ส.( 8 ชั่วโมง)

### วิธีการฝึกอบรม

#### กิจกรรมที่ 1 ภาวะผู้นำ และการรับรู้บทบาท

ใช้วิธีการบรรยาย ความหมายของการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ในองค์กร หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคม และต้องแสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่างๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

#### กิจกรรมที่ 2 การทำงานร่วมกันเป็นทีม

ใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) นำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรในเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถนั้นมีจำกัด เมื่อนำความสามารถของแต่ละคนมารวมกัน ย่อมทำให้ทีมงานมีความสามารถที่วิเศษขึ้น

#### กิจกรรมที่ 3 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position)

ใช้วิธีการบรรยายความเข้าใจเกี่ยวกับ Life Position เพื่อการทำงานเป็นทีมใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) เนื้อหา และนำเสนอประเด็นสำคัญ โดยใช้เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดิทัศน์ มาช่วยให้เห็นภาพ และมีเอกสารประกอบการบรรยายรูปแบบพฤติกรรมบุคคล ตามแนวความคิดของ ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชาวุธ

#### กิจกรรมที่ 4 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

ใช้วิธีการทำกิจกรรม แบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่มย่อย พร้อมกับแสดงบทบาทตามที่ได้รับและให้กลุ่มที่เหลือสังเกตการณ์และวิภาคของ แต่ละกลุ่มตามบทบาทของแต่ละคน โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือ เกิดความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง

### กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมการปรับพฤติกรรม/กลุ่มสัมพันธ์

ใช้วิธีการทำกิจกรรม แบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่มย่อย พร้อมกับการสร้างความคุ้นเคย การทำงานเป็นทีม การสังเกตพฤติกรรม การแสดงบทบาทตามที่ได้รับและให้กลุ่มที่เหลือ สังเกตการณ์และวิพากษ์ การเล่นเกม การฝึก ฟัง คิด พูด การบริหารงานกลุ่ม โดยให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้การเอาเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือ เกิดความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการปรับพฤติกรรม

### กิจกรรมที่ 6 การบริหารความขัดแย้ง

ใช้วิธีการทำกิจกรรม แบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มย่อย ให้หัวข้อร่วมกันอภิปรายวิธีการ หลีกเลี่ยง การประนีประนอม การแข่งขัน การยอมจำนน และการให้ความร่วมมือ เพื่อไม่ให้เกิด ความขัดแย้งในองค์การ

### กิจกรรมที่ 7 คิดต่างกันสร้างสรรค์องค์การ

ใช้วิธีการทำกิจกรรม แบ่งเป็นกลุ่มย่อย ให้หัวข้อร่วมกันอภิปราย วิธีการคิดแบบหมวด 6 ใบของ DE BONO การคิดแบบ Alexander Osborne การคิดแบบ Henry Ford การคิดแบบใช้สิ่งไม่เชื่อมโยงมากระตุ้นการคิดการระดมสมองร่วมกับการคิดแบบ Implications (คิด ประยุกต์-สร้างภาพ) การคิดแบบ Transformation (คิดแปรรูป) และการคิดนอกกรอบเพื่อจะได้ วิเคราะห์วิธีคิดร่วมกัน

### กิจกรรมที่ 8 ความจงรักภักดีต่อองค์การ

ใช้วิธีการทำกิจกรรม จะเป็นการบรรยายนำ แล้วเข้ากลุ่มอภิปราย จากแบบฝึกหัด หรือกรณีศึกษา การระดมสมอง เพื่อให้เกิดการตระหนักและเกิดการเรียนรู้โดยกลุ่มโดยตนเองส่วน หนึ่งก่อน แล้วมีการบรรยายสรุปให้ข้อคิด ให้ความเข้าใจสลับกันไปอย่างนี้ตลอด

### กิจกรรมที่ 9 กิจกรรมที่เสี่ยง

ใช้กิจกรรมการฝึกปฏิบัติงาน (On-The-Job-Training) เป็นการอบรมที่ใช้วิธีการ ปฏิบัติจริงวิธีในที่ทำงาน โดยมีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ต้องเรียนรู้เป็นผู้ทำหน้าที่สอนให้ ปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกับบุคลากรคนอื่น ๆ มักจะจัดให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้บุคลากรดังกล่าว สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นโดยเร็ว รวมทั้งกรณีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งจะต้องเริ่ม ดำเนินการ โดยไม่มีโอกาสจัดให้มีการฝึกอบรมในชั้นเรียนตามปกติ การฝึกอบรมวิธีนี้ให้ได้ผล จะต้องทำตามกระบวนการที่ถูกต้อง

### กิจกรรมที่ 10 กิจกรรม 5 ส.

ใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้กลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้ทำกิจกรรม เพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทัศนคติ รวมถึงการเรียนรู้

ปฏิริยาภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองโดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

วิทยากร นายสัมภาษณ์ มณีเนตรและคณะ

ผู้รับผิดชอบโครงการ นายวิทยา วรชิน ผู้วิจัย

ระยะเวลาโครงการ เดือนพฤษภาคม 2557

สถานที่ฝึกอบรม ณ หอประชุมบุญไกรสร โรงเรียนกุสินารายณ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

### ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

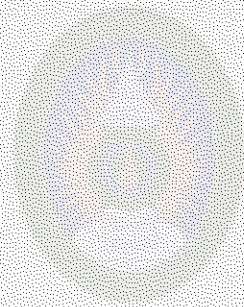
กิจกรรม/วันที่	13 กุมภาพันธ์ 2557	20 กุมภาพันธ์ 2557	6 มีนาคม 2557
ภาวะผู้นำ และการรับมือบทบาท	08.30-10.30 น.		
การทำงานร่วมกันเป็นทีม	10.30 -12.00 น.		
เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position)		08.30 – 12.00 น.	
การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)		13.00 – 16.30 น.	
การบริหารความขัดแย้ง			08.30 – 12.00 น.
คิดต่างกันสร้างสรรค์องค์การ			13.00 – 16.30 น.
ความจริงรักภักดีต่อองค์การ			16.30-17.30 น.
กิจกรรม/วันที่	21 มีนาคม 2557	29 มีนาคม 2557	17 เมษายน 2557
กิจกรรมที่เลี้ยง	08.30 – 12.00 น.		
กิจกรรม 5 ส.		08.30 – 16.30 น.	
กลุ่มสัมพันธ์			08.30 – 16.30 น.

### งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง	20,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม	3,000 บาท
3. ค่าตอบแทนวิทยากร	15,600 บาท
รวมทั้งสิ้น	38,600 บาท

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนา จะได้รับความรู้ รู้จักและเข้าใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีเหตุผลมากขึ้น ขอมรับจุดด้อยของตนเองและปรับปรุงแก้ไข เข้าใจและศรัทธาคนอื่น มีความสุขในการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีความเข้มแข็งและอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

## 1. แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
1.1ด้าน ภาวะผู้นำ	1.ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถมองอนาคต และเป้าหมาย อันกว้างไกลได้เป็นอย่างดี	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	2.ท่านขอวิธีทำงานและการใช้เวลาที่ เป็นแบบฉบับของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3.เป็นการสมเหตุสมผลที่ผู้นำต้องวางตัวห่าง ระดับหนึ่งจากทีมงาน เพื่อให้สามารถ ตัดสินใจได้เด็ดขาดเมื่อถึงคราวจำเป็น	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
	4. การสร้างความไว้วางใจมีความสำคัญ มากต่อการเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. ผู้นำควรเปิดใจกว้างต่อความคิดและ ข้อมูลของสมาชิก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ท่านคิดว่าการใช้ภาวะผู้นำร่วมกับคนอื่น โดยกระตุ้นให้คนอื่นเป็นผู้ริเริ่มในจังหวะ หรือโอกาสที่เหมาะสมเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่องาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	7. ท่านคิดว่าความคิดดี ๆ มักเกิดขึ้นจาก สมาชิกของทีมมากกว่ามาจากผู้นำเอง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	8.ท่านคิดว่าควรอธิบายวิธีทำงานให้สมาชิก ทีมงานรู้ว่าจะต้องทำอะไรจึงทำให้งานที่ รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ท่านคิดว่าจำเป็นต้องช่วยสมาชิกแต่ละ คนของทีมค้นหาวิธีทำให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่องานหรือโครงการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
1.2ด้าน การรับรู้ บทบาท	10. ท่านคิดว่าถ้าจำเป็นต้องจากโรงเรียน ไปนานๆแต่งานที่สำคัญก็สามารถสำเร็จ ลงด้วยดีเช่นกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	11. การกระจายงานเป็นเรื่องที่ดีและ รวดเร็วในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	12. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ ได้บังคับ						
	ปัญหาได้มากกว่าคนอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	1. ท่านปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและ แผนงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้งานตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ท่านมีความรู้และเข้าใจในบทบาท และอำนาจหน้าที่ของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ ล่วงหน้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ท่านรู้ว่าอะไรคือความรับผิดชอบของ ท่าน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7. ท่านรู้ว่าตัวท่านถูกคาดหวังให้ทำ อะไร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
8. ท่านสามารถเป็นผู้นำในการบริหาร จัดการภายในโรงเรียนของท่านอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
1.3ด้านความ กระตือรือร้น	1.ท่านทำงานด้วยความตั้งใจและใช้ความ พยายามทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ท่านเอาใจใส่ต่อการงานที่ได้รับ มอบหมายเป็นอย่างดีทั้งงานที่รับผิดชอบ ในหน้าที่และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ท่านทำงานอย่างกระฉับกระเฉงและ ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	4.ท่านลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทันทีโดยไม่รีรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5.ท่านลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จทันเวลาที่กำหนดเสมอ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	6. ท่านลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่เกี่ยงงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7.ท่านทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญ และไม่ให้มีงานค้างค้ำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	8.ท่านทำงานให้แล้วเสร็จทันตาม กำหนดเวลา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	9. ท่านทำงานที่ยากและท้าทายความ สามารถเพื่อที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ ได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\Sigma R$	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
1.4 ด้าน บรรยา กาองค์กร	10. ท่านชอบทำงานแข่งขั้นกับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีความสามารถเหนือกว่าตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	11. ท่านประเมินการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องและนำผลงานเปรียบเทียบกับเป้า หมายอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	12. ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและการปฏิบัติ งานอยู่เสมอ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	13. ท่านศึกษาและทบทวนระเบียบคำสั่งวิธีการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การปฏิบัติงานคล่องตัวและไม่ ผิดระเบียบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	14. ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ตามโครงการหรือหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	1.หน่วยงานชี้แจงนโยบายของหน่วยงานให้บุคลากร ได้รับทราบอย่างชัดเจน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	2.หน่วยงานชี้แจงลักษณะงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3.หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	4.มีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างครอบคลุมในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5.ในหน่วยงานมีการระดมสมองเพื่อช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
1.5 การ ทำงานเป็น ทีม	6.หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7.บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	8.บุคลากรได้อุทิศตนในการทำงานเพื่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9.หน่วยงานจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	10.หน่วยงานได้นำผลการประเมิน มาใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	11.กฎระเบียบบางข้อที่หน่วยงานกำหนดง่ายและสะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	12.หน่วยงานมีความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	13.หัวหน้าหน่วยงานรับฟังเหตุผลในการลงโทษบุคลากรที่ละเมิดกฎระเบียบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	1.ท่านเป็นกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2.ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3.ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\Sigma R$	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
	4. ท่านศึกษาวัตถุประสงค์ของงานก่อนการปฏิบัติงานกับทีมงานทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนของทีมงานที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ท่านติดตามดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและแผนงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. ท่านสามารถทำงานเป็นหัวหน้าทีมที่ดีได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	8. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในทีมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ท่านสามารถเป็นผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	11. เมื่อเกิดความขัดแย้งท่านสามารถประสานความเข้าใจได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	12. แม้ว่าท่านต้องปฏิบัติงานกับคนที่ท่านไม่ชอบแต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	13. ท่านยอมรับในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	14. ท่านรับฟังความคิดเห็นโดยใช้หลักการและเหตุผลเสมอ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

2. คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อในแต่ละด้าน

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation
ด้านภาวะผู้นำ	
1. ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถมองอนาคตและเป้าหมายอันกว้างไกลได้เป็นอย่างดี	.4163
2. ท่านชอบวิธีทำงานและการใช้เวลาที่เป็นแบบฉบับของตนเอง	.8336
3. เป็นการสมเหตุสมผลที่ผู้นำต้องวางตัวห่างระดับหนึ่งจากทีมงาน เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้เด็ดขาดเมื่อถึงคราวจำเป็น	.8007
4. การสร้างความไว้วางใจมีความสำคัญมากต่อการเป็นผู้นำ	.7605
5. ผู้นำควรเปิดใจกว้างต่อความคิดและข้อมูลของสมาชิก	.2789
6. ท่านคิดว่าการใช้ภาวะผู้นำร่วมกับคนอื่น โดยกระตุ้นให้คนอื่นเป็นผู้ริเริ่มในจังหวะหรือโอกาสที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องาน	.4708
7. ท่านคิดว่าความคิดดี ๆ มักเกิดขึ้นจากสมาชิกของทีมมากกว่ามาจากผู้นำเอง	.4816
8. ท่านคิดว่าควรอธิบายวิธีทำงานให้สมาชิกที่ทีมงานรู้ว่าจะต้องทำอะไรจึงทำให้งานที่รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุ เป้าหมาย	.3523
9. ท่านคิดว่าจำเป็นต้องช่วยสมาชิกแต่ละคนของทีมค้นหาวิธีทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานหรือโครงการ	.8336
10. ท่านคิดว่าถ้าจำเป็นต้องจากโรงเรียนไปนานๆ แต่งานที่สำคัญก็สามารถสำเร็จลงด้วยดีเช่นกัน	.7605

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation
11. การกระจายงานเป็นเรื่องที่ดีและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	.8336
12. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่าคนอื่น	.7605
ค่าความเชื่อมั่น = .8310	
<b>ด้านการรับรู้บทบาท</b>	
1. ท่านปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและแผนงาน	.4633
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์เพื่อให้ได้งานตามที่ได้รับมอบหมาย	.4988
3. ท่านมีความรู้และเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตนเอง	.3800
4. ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน	.3598
5. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	.3781
6. ท่านรู้ว่าอะไรคือความรับผิดชอบของท่าน	.5509
7. ท่านรู้ว่าตัวท่านถูกคาดหวังให้ทำอะไร	.3842
8. ท่านสามารถเป็นผู้นำในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนของท่านอย่างมีประสิทธิภาพ	.8020
ค่าความเชื่อมั่น = .8208	
<b>ด้านความกระตือรือร้น</b>	
1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจและใช้ความพยายามทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	.5509
2. ท่านเอาใจใส่ต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ทั้งงานที่รับผิดชอบในหน้าที่และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	.4656
3. ท่านทำงานอย่างกระฉับกระเฉงและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	.3602
4. ท่านลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายทันทีโดยไม่รีรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	.3825

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation
5. ท่านลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลาที่กำหนดเสมอ	.3230
6. ท่านลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เกี่ยงงานกับเพื่อนร่วมงาน	.4685
7. ท่านทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญไม่ให้มีงานค้างค้ำ	.3657
8. ท่านทำงานให้แล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา	.3685
9. ท่านทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ เพื่อที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่	.3607
10. ท่านชอบทำงานแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน แม้จะมีความสามารถเหนือกว่าตนเอง	.5685
11. ท่านประเมินการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายอยู่เสมอ	.6657
12. ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	.7657
13. ท่านศึกษาและทบทวนระเบียบคำสั่งวิธีการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานคล่องตัวและไม่ผิดพลาด	.4682
14. ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ตามโครงการหรือหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.4656
ค่าความเชื่อมั่น = .8207	
ด้านบรรยากาศองค์กร	.5198
1. หน่วยงานชี้แจงนโยบายของหน่วยงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน	
2. หน่วยงานชี้แจงลักษณะงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	.5266
3. หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย	.3761

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation
4. มีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างครอบคลุมในหน่วยงาน	.3762
5. ในหน่วยงานมีการระดมสมองเพื่อช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	.3159
6. หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ	.3245
7. บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	.5406
8. บุคลากรได้อุทิศตนในการทำงานเพื่อหน่วยงาน	.6858
9. หน่วยงานจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	.6976
10. หน่วยงานได้นำผลการประเมิน มาใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	.5792
11. ภาวะเบียบบางข้อที่หน่วยงานกำหนดง่ายและสะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ	.4159
12. หน่วยงานมีความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน	.5245
13. หัวหน้าหน่วยงานรับฟังเหตุผลในการลงโทษบุคลากรที่ละเมิดกฎระเบียบ	.5506
ค่าความเชื่อมั่น = .8092	
<b>ด้านการทำงานเป็นทีม</b>	
1. ท่านเป็นกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา	.6858
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด	.6976
3. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน	.5792
4. ท่านศึกษาวัตถุประสงค์ของงานก่อนการปฏิบัติงานกับทีมงานทุกครั้ง	.6611
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนของทีมงานที่วางไว้	.6029

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation
6. ท่านติดตามดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและแผนงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	.5858
7. ท่านสามารถทำงานเป็นหัวหน้าทีมที่ดีได้	.7076
8. ท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบในทีมงาน	.5892
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน	.6611
10. ท่านสามารถเป็นผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน	.6029
11. เมื่อเกิดความขัดแย้งท่านสามารถประสานความเข้าใจได้	.6976
12. แม้ว่าท่านต้องปฏิบัติงานกับคนที่ท่านไม่ชอบแต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้	.5791
13. ท่านยอมรับในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล	.6711
14. ท่านรับฟังความคิดเห็นโดยใช้หลักการและเหตุผลเสมอ	.6049
ค่าความเชื่อมั่น = .8589	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .8925	