

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กิติ ตย์คคานนท์. (2530). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: เศรษฐการพิมพ์.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2007). **บริหารจัดการตนเอง.พัฒนาภาวะผู้นำ**[online]. Available from:http://www.kriengsak.com/index.php?components=content&id_content_category_main=21&id_content_topic_main=36&id_content_management_main=183[2008, December, 2].

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ธีระ รุญเจริญ. (2547). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ: ศักยภาพเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. ใน **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**. หน้า 11-47. กรุงเทพมหานคร: แอล. ที. เพลส..

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพนในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: แอล. ที. เพลส.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

นิตย สัมมาพันธ์. (2537). **ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์.

ประทีป บินชัย และ นิพนธ์ กิनावงศ์. (2004). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**[online]. Available from: [http://www.nu.ac.th/nu_journal/pdf/journal/12\(1\)63-77.pdf](http://www.nu.ac.th/nu_journal/pdf/journal/12(1)63-77.pdf)[2007, October 25].

ประยงค์ ชูรักษา. (2549). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 6(มกราคม-ธันวาคม).

พสุ เดชะรินทร์. (2008). **การฉัดวันประกันพรุ่ง**[online]. Available from: <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2008q2/2008june03p3.htm>[2008, December 1].

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2549). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.

- มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. (2550). รายงานการวิจัย: การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (สกศ.)
- รุ่ง แก้วแดง. (2547). ผู้บริหาร (การศึกษา) มืออาชีพ. ใน การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. หน้า 1-10. กรุงเทพมหานคร: แอล. ที. เพลส..
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2549). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วินัย ทองมัน และ ถาวร สารวิทย์. (2548). การพัฒนารูปแบบการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 7(กรกฎาคม-ธันวาคม).
- ศักดิ์สิทธิ์ เลิศศิริรัตน์. (2006). Organizational Development. [online]. Available from: <http://www.doctorkeem.com/index.php?lay=show &ac=article &Id=348060 &Ntype=3>[2008, June 30].
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ศิริสรธรวิทย์. (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2004). Leadership. [online]. Available from: <http://vdo.kku.ac.th/mediacenter/mediacenter-uploads/libs/html/1253/LiHome.html> [2008, July 4].
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). การสะท้อนผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. บทความในเอกสารของที่ประชุมวิชาการครั้งที่ 3 "การสังเคราะห์งานวิจัย: การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการวิจัยของครู" จัดโดยคุรุสภา (15 กันยายน 2549).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). (บรรณาธิการ). การประเมินอภิमान: วิธีวิทยาและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เครือข่าย สมศ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันท์ งามสะอาด. (2001). เวลาและการบริหารเวลา[online]. Available from: <http://www.moe.go.th/wijai/time%20manag.htm>[2008, November 12].
- อนุชิต วรรณสุทธิ. (2548). การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในอนาคต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อรอุมา เจริญสุข. (2551). **กระบวนการไดอารี่ (Diary Method)**. เอกสารวิชาการเผยแพร่ในการ
สัมมนาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2008). **เทคนิคการสร้าง Assertiveness ให้กับตนเอง**. Available from:
[http://www.hrtothai.com/index.php?Itemid=164, &id=635, &option=com_content,
&task=view](http://www.hrtothai.com/index.php?Itemid=164, &id=635, &option=com_content, &task=view)[2008, December, 1].

ภาษาอังกฤษ

Airasian, P.W. (2000). **Assessment in the Classroom: a concise approach**. 2nd ed.
Boston: McGrawhill.

Aldag, R. J., & Stearns, T. M. (1987). **Management**. Cincinnati: South-Western.

American Psychiatric Association. (2000). **American Psychiatric Association, Diagnostic
and Statistical Manual of Mental Disorder**. Washington, DC: American Psychiatric
Association.

Ashmun, J. M. (2004). **Narcissistic Personality Disorder: Trait Discussed**. [online].

Available from: <http://www.halcyon.com/jmashmun/npd/traits.html>[2008, June 28].

Bandura, A., & Walters, R. H. (1963). **Social learning and personality development**. New
York: Holt, Rinehart,, & Winston.

Bandura, A. (1986). **Social foundation of thought and action: A Social cognitive Theory**.
New Jersey Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1988). **Self-regulation of motivation and action through goal systems**. In
V.Hamilton, G.H.Bower, and N.H.Frijda (Eds.), **Cognitive Perspectives on
Emotion and Motivation**. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Bandura, A. (1994). **Self-efficacy**. In V.S. Ramachaudran (Ed.), **Encyclopedia of
Psychology (2nd Ed)**. New York: Wiley.

Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). **Handbook of leadership: Theory, research, and
managerial applications**. New York: Free Press

Brown, B. (2005). **Narcissistic Leaders: Effectiveness and the Role of Followers**. **Otago
Management Graduate Review**. Volume 3(2005).

Bennett, N., Crawford, M., & Cartwrite, M. (2003). **Effective Educational Leadership**.
London: Paul Chapman Publishing.

- Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper, & Row.
- Boeree, G. (2006). *Personality Theory: Abraham Maslow*[online]. Available from: <http://www.ship.edu/~cgboeree/maslow.htm>[2007, November 24].
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A., & Dennison, P. (2003). *A Review Of Leadership Theory And Competency Frameworks*. [Online]. Available From: Http://www.Leadership-Studies.Com/Documents/Mgmt_Standards.Pdf[2008, July 10].
- Boldt, L. G. (1993). *Zen and the Art of Making a Living: A Practical Guide to Creative Career Design*. New York: Arkana.
- Bradley, A. (2006). *Characteristics of the narcissist*[online]. Available from: <http://www.narcissisticabuse.com/characteristics.html>[2008, July 2].
- Brown, R. P., & Zeigler-Hill, V. (2004). *Narcissism and the Non-Equivalence of Self-esteem Measures: A Matter of Dominance?* *Journal of Research in Personality*. 38(December).
- Campbell, R. F., Corbally, J. E., & Ramseyer, J. A. (1969). *Introduction to Education Administration*. Boston: Allyn and Bacon.
- Clark, D. (2005). *Leadership - Character and Traits*. [online]. Available from: <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leadchr.html>[2007, July 5].
- Columbia University Press. (2003). *The Columbia Electronic Encyclopedia: Narcissism*[online]. Available from <http://www.answers.com/topic/narcissism>[2008, July 1].
- Cook, C. W., & Hunsaker, P. L. (2001). *Management and Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Cormier, W. H., & Cormier, S. L. (1979). *Interviewing, strategies for helpers: A guide to assessment, treatment, and evaluation*. California: Belmont Brook/ Cole.
- Daft, R. L. (2003). *Management*. United States of America: South-Western.
- Daniels, A. C., & Daniels, J. E. (2007). *Measure of a Leader*. New York: McGraw Hill.
- Dattner, B. (1999). *The Impact of Narcissism on Self-and Other-Rated Fairness in the Workplace*. Doctoral Dissertation. Department of Psychology, Faculty of the Graduate School of Arts and Science. New York University.

- Dattner, B. (2004). *Narcissism at Work*. [online]. Available from:
<http://www.dattnerconsulting.com>[2008, June 30].
- Deluga, R. J. (1997). Relationship Among American Presidential Charismatic Leadership, Narcissism, and Rated Performance. *Leadership Quarterly*. 8(1), 49-65.
- Down, A. (1997). *Beyond the Looking Glass: Overcoming the Seductive Culture of Corporate Narcissism*. New York: American Management Association.
- Drucker, P. E. (2003). *On the Profession of Management*. Boston: Harvard Business School Publishing.
- DuBrin, A. J. (2006). *Essentials of Management*. Ohio: Transcontinental Printing, Inc.
- Duke, D. L. (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York: Random House.
- Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and Measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52, 11-17.
- Firestone, W. A. , & Riehl, C. (2005). *A New Agenda for Research in Educational Leadership*. New York: Teacher College Press.
- Gillen, T. (1995). *Assertiveness*. [online]. Available from: http://books.google.co.th/books?hl=en, &id=gPHT3Wroel4C, &dq=Assertiveness, &printsec=frontcover, &source=web, &ots=VufozT0mFv, &sig=yq6hiLF3WHAqF-rj3jiMKw5SjCE, &sa= X, &oi=book_result, &resnum=9, &ct=result#PPA15,M1[2008, December 1].
- Gregory, B. (1999). *The Impact of Narcissism on Leadership and Sustainability*. [online]. Available from: <http://www.ceres.ca.gov/tcsf/pathways/chapter12.html>[2008, June 18].
- Griffiths, D. E. (1956). *Human Relations in School Administration*. New York: MacMillan.
- Heider, J. (1986). *The Tao of Leadership*. Humanics New Age.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hickman, S. E., Watson, P.J., & Morris, R. J. (1996). Optimism, Pessimism, and the Complexity of Narcissism. *Personal and Individual Differences*. 20(April).
- Hodge, B. J., & Anthony, W. P. (1998). *Organization Theory*. New York: Allyn and Bacon

- Houghton Mifflin Company. (2004). *The American Heritage Dictionary of the English Language: Narcissism*[online]. Available from: <http://www.answers.com/topic/narcissism>[2007, July 1].
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. Singapore: McGraw-Hill.
- Jago, A. G. (1994). Review of Leadership and information processing: Linking perceptions and performance. *Administrative Science Quarterly*, 39, 345-349.
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving Yourself Abundantly: Relationship of the Narcissistic Personality to Self-and Other Perceptions of Workplace Deviance, Leadership, and Task and Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*. 91,762-776.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1988). *Organization and Management: A Systems and Contingency Approach*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Kets de Vries, M.F.R., & Miller, D. (1985). Narcissism and leadership: An object relations perspective. *Human Relations*, 38, 583-601.
- King, G. (2005). *Narcissistic Leaders, & Effective Crisis Management: A Review of Potential Problems and Pitfalls*. [online]. Available from: <http://www.midwestacademyorg/Proceedings/2005/papers/King,%20Narcissistic%20Leaders%20and%20Effective%20Crisis%20Management.doc> [2007, June 18].
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge*. Wiley Default.
- Kotter, J. P. (1988). *The Leadership Factor*. Free Press.
- Kohut, H. (1971). *The Analysis of the Self*. New York: International Universities Press.
- Koontz, H., Wehrich, H., & O'Donnell, C. (1984). *Management*. McGraw-Hill College.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: A Division of Macmillan, Inc.
- Lasch, C. (1979). *The Culture of Narcissism*. New York: Warner Books.
- Lashway, L. (2003). *Role of the School Leader*[online]. Available from: http://eric.uoregon.edu/trends_issues/rolelead/index.html[2008, May 15]..
- Lawrence, W.G., & Armstrong, D. (1988). *Destructiveness and Creativity in Organisational Life: Experiencing the Psychotic Edge*. London: Karnac Books.

- Lewin, K., Liippit, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior In Experimentally Created Social Climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill
- Lim, L.S., & Bozionelos, N. (2004). *Five-factor model traits and the prototypical image of the effective leader in the Confucian culture*. UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125-152.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration: Concept and practices*. CA: Wadsworth Publishing Company.
- Maccoby, M. (2003). Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons. *Harvard Business Review on Leadership At the Top*, pp73-98. MA: Harvard Business School Publishing Corporation.
- McBer, H. (2000). *Raising Achievement in Our Schools: Models of Excellence for Headteachers in Different Settings*. [online]. Available from: <http://www.ncsl.org.uk/mediastore/image2/kpool-hay-models-of-excellence-parts-1-2.pdf>[2007, July 5].
- McIntosh, G. L., & Rima, S. D. (1997). *Overcoming the Dark Side of Leadership: The Paradox of Personal Dysfunction*. MI: Baker Books.
- Marry Parker Follett Foundation. *Mary Parker Follett* [online]. Available from: <http://www.follettfoundation.org/mpf.htm>[2008, June 22].
- NovaBizz. (2006). *การประยุกต์ใช้เทคนิคในการพัฒนาตนเองเรื่อง*[online]. Achieved from: http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Technique_Develop-Psycho.htm[2008, October 1].
- Owens, R. G. (1970). *Organizational behavior in schools*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Oxford University Press. (2006). *The Oxford Dictionary of Sports Science: Narcissism*. [online]. Available from: <http://www.answers.com/topic/narcissism>[2008, July 1].
- Palestini, R. H. (2001). *Education Administration: Leading with Mind and Heart*. Lanham: The Scarecrow Press, Inc.

- Pierce, W. D., & Cheney, C. D. (2004). *Behavior Analysis, & Learning*. 3rd Ed. Mahway, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Raskin, R. N., & Terry, H. (1988). A Principle-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Evidence of Its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54, 890-902.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. United States of America: Prentice Hall.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). *Narcissistic Leadership*. Massachusetts: Elsevier, Inc.
- Rothstein, R., Wilder, T., & Jacobsen, R. (2007). Teaching the Balance. *Educational Leadership*. 64 (May 2007): 8-14.
- Scriven, M. (2000). *The logic and Methodology of Checklists*. [online]. Available from: <http://www.preval.org/documentos/2075.pdf>[2009, January 10].
- Senge, M. P. et al. (2000). *School that learn: A fifth Discipline Field Book for Educators, Parents and Everyone Who Care About Education*. New York: Doubleday.
- Sheldrake, J. (2003). *Management Theory*. Cornwall: TJ International.
- Spektor-Levy, O., Eylon, B., & Scherz, Z. (2006). Teaching communication skills in science: Tracing teacher change. *Teaching and Teacher Education*. [online]. Available from: <http://www.sagepub.com>[2009, January 10]
- Soon, L. G., & Daft, Richard L. (2004). *The Leadership Experience in Asia*. Singapore: Thomson Asia Pte Ltd.
- Taylor, C. (2001). The Relationship between Social and Self-Control. *Theoretical Criminology*, Vol. 5, No. 3, 369-388.
- Thomas, D. (2006). *Narcissism in the Workplace*. [online]. Available from: <http://www.winning-teams.com/narcissism.html>[2008, May 24].
- Vaknin, S. (1996). *Malignant Self Love-Narcissism Revisited*. NY: Narcissus Publications.
- Vaknin, S. (2003). *Narcissistic Leaders and Corporate Narcissism*[online]. Available from: <http://www.managernewz.com/managernewz-21-20030203NarcissisticLeadersandCorporateNarcissism.html>[2008, April 28].

- Wang, J., & Lin, S. (2007). Examining reflective thinking: A study of changes in methods students' conceptions and understanding of inquiry teaching. *International Journal of Science and Mathematics Education*. [online]. Available from: <http://www.sagepub.com> [2009, January 10].
- Wikipedia.com. (2007). *Transformational Leadership*[online]. Available from: http://en.wikipedia.org/wiki/Transformational_leadership[2007, July 10].
- Williams, D. F. (2005). *Toxic Leadership in the U.S. Army*. Academic research paper. Master of Strategic Studies Degree. The U.S. Army War College.
- Yaffe, E. (2003). *The reflective beginner promoting self-awareness of newly qualified teachers using the video-glasses strategy*. [online]. Available from: <http://people.bath.ac.uk/edsajw/yaffe.shtml>[2009, January 10].
- Yulk, G. A. (2001). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Zimmerman, B. J. (1989). A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning. *Journal of Educational Psychology*, 0022-0663, September 1, 1989, Vol. 81, Issue 3

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

	ชื่อ	ตำแหน่ง/ประสบการณ์
1	ศ.กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วีริชชัย	<ul style="list-style-type: none"> ● ศาสตราจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ● ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การพัฒนาการศึกษา
2	ศ. ดร. ไพฑูรย์ สีนลรัตน์	<ul style="list-style-type: none"> ● รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ● กรรมการสภาการศึกษา ● ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา การบริหารการศึกษา
3	ดร. จำรัส นองมาก	<ul style="list-style-type: none"> ● นายกสภามหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ● นายกสภาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ● อดีตเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ● ประธานคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กพพ.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ● ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารศึกษา การประเมินผล การศึกษา
4	รศ. ดร. อวยพร เรืองตระกูล	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ● ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การวิจัยการศึกษา
5	รศ. ดร. ศิริเดช สุชีวะ	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ● ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การวิจัยการศึกษา
6	รศ. ดร. สมคิด พรหมจ้อย	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ● กรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาการศึกษา ● ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การศึกษานอกระบบ
7	รศ.ดร. โกศล มีคุณ	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ● กรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาการศึกษา ● ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาทางพฤติกรรมศาสตร์

	ชื่อ	ตำแหน่ง/ประสบการณ์
8	ดร. วรณีย์ เจตจำนงนุช	<ul style="list-style-type: none"> • อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย • ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา
9	ดร. ปิยะวรรณ พันธุ์มงคล	<ul style="list-style-type: none"> • อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย • ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา
10	ดร. วีระพล แสงปัญญา	<ul style="list-style-type: none"> • อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย • ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา
11	ดร. รุ่งเรือง สุขากิริมย์	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ตรวจราชการ กระทรวงศึกษาธิการ • ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
12	ดร. จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม	<ul style="list-style-type: none"> • รักษาการผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา • สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา • กระทรวงศึกษาธิการ • ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
13	ดร. สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์	<ul style="list-style-type: none"> • นักวิชาการ 9 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา • ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา การประเมินการศึกษา
14	ดร. ประภาพรณ ไชยวงศ์	<ul style="list-style-type: none"> • นักวิชาการ 9 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา • ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
15	ดร. วรียพร แสงนภาพร	<ul style="list-style-type: none"> • นักวิชาการ 8 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา • ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
16	นายนาวัน วิทยาภรณ์	<ul style="list-style-type: none"> • รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) • ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

**ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ
คู่มือการประเมินและพัฒนาดตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง**

	ชื่อ	ตำแหน่ง/ประสบการณ์
1	ดร. ปิยะวรรณ พันธุ์มงคล	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ● ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา
2	ผศ. ดร. ณัฐภรณ์ หลาวทอง	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ● ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ จิตวิทยาการศึกษา
3	ผศ. ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโท	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์ภาควิชานโยบาย การบริหารจัดการและภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ● ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และพัฒนา ศึกษาศาสตร์
4	ดร. ปิยพงษ์ สุเมตติกุล	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์ภาควิชานโยบาย การบริหารจัดการและภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ● ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
5	ดร. จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม	<ul style="list-style-type: none"> ● รักษาการผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการ ศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ● ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ข
หลักฐานการเก็บข้อมูล
(จดหมายนำ)



ที่ ศธ 0512.6(2771)/1012

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

10 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวฉันทัน แก้วชัยเจริญกิจ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารโรงเรียน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบริวรรพัทท์ภย์ และศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่างวณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป และขอขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

สำนักงานวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)1030

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

20 กรกฎาคม 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ นิสิตชั้นปริญญาคุณวุฒบัณฑิต ภาควิชาภาษาไทย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พดทิ ศิริบรรณพิทักษ์ และศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ คือ แบบประเมินภาวะผู้นำ กับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ ได้ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6(2771)/1403



คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

๒๖ สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทัน แก้วชัยเจริญกิจ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
“การพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารโรงเรียน” โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ และศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ใน
การนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความกรุณาจากท่านช่วยแจกแบบสอบถาม แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่
ของท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านด้วย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาใน
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

สำนักงานวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ตั๋ว 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นกรณีศึกษา

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง

ด้วย นางสาวณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ และ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากท่าน โดยขอเชิญเป็นกรณีศึกษาเพื่อทดลองใช้ คู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง ดังเอกสารที่แนบมา โดยมีสิดจะติดต่อกับท่านด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นกรณีศึกษาด้วย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

สำนักงานวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทรศัพท์ 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ที่ ศษ 05 12.6(2771)/3421

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

11 ธันวาคม 2552

เรื่อง ขอลงชื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวฉันทัน แก้วชัยเจริญกิจ นิสิตชั้นปริญญาคุุณบัณฑิต ภาควิชาาน โยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาคณะผู้บริหารระดับต้นแบบชั้นชมตนเองของผู้บริหารโรงเรียน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทฤทธิ ศิริบรรณหัทธกัน และศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

สำนักงานวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6/พิเศษ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

25 มกราคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย (1) คำชี้แจงสำหรับกรณีศึกษาที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
(2) แบบประเมินหลังการเข้าร่วมโครงการ

ตามที่ท่านให้ความอนุเคราะห์รับเป็นกรณีศึกษาในวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารศึกษา" นั้น ดิฉันใคร่ขอความกรุณาเก็บข้อมูลรอบสอง หลังสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการ โดยมีรายละเอียดคำชี้แจงปรากฏในเอกสารที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ)

นิสิตปริญญาเอก

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ)

แนวทางการสร้างข้อรายการในแบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง		Belief ความเชื่อ/ การให้ ความสำคัญ	Personality บุคลิกภาพ	Leadership Behavior พฤติกรรม ภาวะผู้นำ	Narcissistic Behavior พฤติกรรม การชื่นชม ตนเอง	Leader Image ภาพลักษณ์ ของผู้นำ	Outcome ผลลัพธ์ที่ เกิดกับ โรงเรียน
<p>องค์ประกอบที่ 1: การมีลักษณะของการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มุ่งมั่นความสำเร็จ และมั่นคงทางอารมณ์ มีลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง ไม่กลัวอุปสรรคหรือความล้มเหลวเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีบุคลิกภาพที่ดูมีเสน่ห์และบารมี ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ เป็นที่ศรัทธา และไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชา</p>	1.1	ผู้นำต้องมีความคิดกว้างไกล วางเป้าหมายการพัฒนาชัดเจน	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนเองว่าจะพัฒนาโรงเรียนได้ดี	ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและมีเป้าหมายชัดเจนสำหรับโรงเรียน	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ทันสมัย แปลก ใหม่ ต่างจากคนอื่น	ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ	ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
	1.2	ผู้นำต้องยึดหลักการ และมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม	ข้าพเจ้ามุ่งหวังจะได้ชื่อเสียงและความก้าวหน้าจากผลงานของโรงเรียน	ข้าพเจ้ายึดหลักการในการทำงานเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	ผู้นำที่มีอุดมการณ์ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	ผู้ร่วมงานยอมรับว่าผู้บริหารมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวมชัดเจน
	1.3	ผู้นำต้องตั้งใจมุ่งมั่นปรารถนาให้การทำงานประสบความสำเร็จสูง	ข้าพเจ้าสามารถทำใจให้ยอมรับได้ หากสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนไม่เป็นไปตามคาดและพร้อมสู้ใหม่	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นตั้งใจทำงานและมุ่งเอาชนะปัญหาอุปสรรค	ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกเครียด ทุกข์ร้อนหรือหมดกำลังใจ	ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นสูง	ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหาร
	1.4	ผู้นำต้องมีบุคลิกลักษณะและความมั่นคงทางอารมณ์ที่จริงจังให้ผู้ร่วมงานอยากทำงานด้วย	ข้าพเจ้าเป็นคนใจร้อนอยากให้ทุกสิ่งที่ต้องการสมหวัง ได้ตั้งใจ และเสร็จเร็ว	ข้าพเจ้ามีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นไว้วางใจ และยอมรับในฐานะผู้นำโรงเรียน	ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	ผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบารมี เป็นที่ศรัทธา	ผู้ร่วมงานมั่นใจไว้วางใจในการทำงานภายใต้แนวคิดและการดำเนินงานของผู้บริหาร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง		Belief ความเชื่อ/ การให้ ความสำคัญ	Personality บุคลิกภาพ	Leadership Behavior พฤติกรรม ภาวะผู้นำ	Narcissistic Behavior พฤติกรรม การชื่นชม ตนเอง	Leader Image ภาพลักษณ์ ของผู้นำ	Outcome ผลลัพธ์ที่ เกิดกับ โรงเรียน
องค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง หมายถึง การแสดงออกหรือกระทำของบุคคลที่ทำให้ผู้ร่วมงานซื่อสัตย์และภักดีต่อโรงเรียน มีอุดมการณ์ในการทำงานที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ทุ่มเทการทำงานเต็มศักยภาพ และมีความทะเยอทะยานปรารถนาความสำเร็จ มีลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง คือ การแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นแบบอย่างชัดเจนในการทำงานเพื่อโรงเรียน และมีความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม เพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่ผู้ร่วมงานยึดเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงาน	2.1	บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนมีอุดมการณ์ในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และ ความจงรักภักดีที่ข้าพเจ้ามีต่อโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานเห็นเป็นแบบอย่าง	ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	ผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	ผู้ร่วมงานมีความซื่อสัตย์ทำงานโดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนและโรงเรียนเต็มที่
	2.2	บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความทะเยอทะยานทำงานโดยมุ่งความเป็นเลิศของโรงเรียน	ข้าพเจ้ายอมรับว่าตนเองจะประสบความสำเร็จ ต้องทำให้ผู้ร่วมงานมีใจมุ่งความสำเร็จด้วย	ข้าพเจ้าประกาศชัดให้ทุกคนในโรงเรียนรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการนำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	ผู้นำที่ทำงานแบบมุ่งความเป็นเลิศ	ผู้ร่วมงานมีพลังมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ
	2.3	บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ท้าทาย	ข้าพเจ้าไม่คอยมั่นใจว่าผู้ร่วมงานจะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อทำสิ่งใหม่ที่ท้าทายได้	ข้าพเจ้าพยายามนำแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองและปรับใช้ในโรงเรียนเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้ร่วมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย
	2.4	บุคลากรในโรงเรียนต้องทำงานอย่างทุ่มเท เต็มศักยภาพ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนทำงานเพื่อโรงเรียนเต็มที่เพื่อข้าพเจ้าจะได้มีผลงานเป็นที่ยอมรับยกย่อง	ข้าพเจ้าทำงานเต็มที่ ไม่ใช่ผู้บริหารที่ใช้วิธีการสั่งการอย่างเดียว โดยตนเองไม่ทำ	ข้าพเจ้ามีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	ผู้นำที่มีทักษะการโน้มน้าวจิตใจ	ผู้ร่วมงานขยันขันแข็งและทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ แบบชื่นชม ตนเอง		Belief ความเชื่อ/ การให้ ความสำคัญ	Personality บุคลิกภาพ	Leadership Behavior พฤติกรรม ภาวะผู้นำ	Narcissistic Behavior พฤติกรรม การชื่นชม ตนเอง	Leader Image ภาพลักษณ์ ของผู้นำ	Outcome ผลลัพธ์ที่ เกิดกับ โรงเรียน
องค์ประกอบที่ 3: การสร้างแรง บันดาลใจแบบ ชื่นชมตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของ บุคคลที่มี ความสามารถใน การจูงใจให้ ผู้ร่วมงานเกิด แรงจูงใจภายใน เห็นคุณค่าใน ตนเอง สามารถ สร้างแรงบันดาลใจและความ ภูมิใจในการ ปฏิบัติงานอย่าง เต็มศักยภาพเพื่อ ความสำเร็จของ สถานศึกษา มี ลักษณะเด่นของ ภาวะชื่นชม ตนเอง คือ การ แสดงออกถึง ความสามารถใน การจูงใจ ผู้ร่วมงานให้มีเจต คติทางบวกใน การทำงานเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม โดยรู้จักใช้เทคนิค ที่หลากหลาย ส่งผลให้มี ภาพลักษณ์เป็น ผู้นำที่เห็นคุณค่า ของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจและให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงาน	3.1	การเห็นคุณค่า ในตนเองเป็น สิ่งที่บุคลากร ในโรงเรียน ควรได้รับการ พัฒนา	โดยนิสัย ส่วนตัว ข้าพเจ้าจะไม่ สนใจคนที่ ทำงานเฉื่อย ชา หรือหมด ไฟในการ ทำงาน เพราะ ไม่ได้ช่วย ส่งเสริมการ ทำงานของ ข้าพเจ้า	ข้าพเจ้า พยายามทำให้ ผู้ร่วมงานเห็น คุณค่าใน ตนเองและมี แรงจูงใจในการ ทำงานให้ ประสบความสำเร็จ	ข้าพเจ้ามีทักษะ ในการกระตุ้นให้ คนเฉื่อยชา หรือ ขาดความมั่นใจ ในตนเอง คิด อยากทำอะไร เพื่อโรงเรียนได้	ผู้นำที่มี ทักษะในการ ทำให้ ผู้ร่วมงาน เห็นคุณค่า ในตนเอง	ผู้ร่วมงานเห็น คุณค่าใน ตนเอง และมี แรงจูงใจใน การทำงาน
	3.2	การสร้างแรง บันดาลใจในการ การทำงานให้ ผู้ร่วมงานเป็น ภารกิจสำคัญ ของการ พัฒนา โรงเรียน	ข้าพเจ้าอยาก ให้ทุก คนทำงาน ตามความคิด ของข้าพเจ้า เพื่อให้ฝันของ ข้าพเจ้าเป็น จริง	ข้าพเจ้า พยายามทำให้ ผู้ร่วมงานรู้จัก สร้างแรง บันดาลใจใน การทำงาน	ข้าพเจ้ามีวิธีทำ ให้แรงบันดาลใจ ของผู้ร่วมงาน เป็นไปใน ทิศทางที่เสริม การทำงานของ โรงเรียน	ผู้นำที่มี ทักษะการ สร้างแรง บันดาลใจ	ผู้ร่วมงานมี แรงบันดาลใจ ในการทำงาน เพื่อ ความสำเร็จ ของโรงเรียน
	3.3	ขวัญและ กำลังใจดีจาก ผู้นำทำให้ บุคลากรมีใจ ทำงานเพื่อ โรงเรียนด้วย ความทุ่มเท	โดยนิสัย ส่วนตัวของ ข้าพเจ้า ข้าพเจ้าไม่ ค่อยชมเชย ใคร	ข้าพเจ้า พยายามสร้าง ขวัญ กำลังใจ ในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เขา ทำงานด้วยใจ รัก	ข้าพเจ้า พยายามฝึก ตนเองให้ชมเชย หรือยกย่อง ผู้ร่วมงาน เมื่อ เขาทำสิ่งดี ๆ แก่ โรงเรียน	ผู้นำที่รู้จัก การสร้าง ขวัญ กำลังใจให้ ผู้ร่วมงาน	ผู้ร่วมงานมี ขวัญและ กำลังใจดี เต็ม ใจทำงานโดย ไม่รู้จักเหน็ด เหนื่อย
	3.4	ถ้าทำให้ บุคลากรใน โรงเรียนมี ความ ภาคภูมิใจใน ความสำเร็จที่ ตนมีส่วนร่วม สร้าง จะยิ่งทำ ให้เกิดความ มุ่งมั่นในการ ทำงาน	ข้าพเจ้ารู้สึก ว่าผลงานของ โรงเรียนส่วนใหญ่เกิดจาก ความคิดและ ฝีมือของ ข้าพเจ้า	ข้าพเจ้า พยายามทำให้ ผู้ร่วมงานมี ความ ภาคภูมิใจใน การทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อโรงเรียน	แม้ผลงานของ โรงเรียนเกิดจาก ฝีมือของ ผู้บริหาร แต่ ข้าพเจ้า แสดงออกให้ เห็นว่า ความสำเร็จเกิด จากผลงานร่วม ของทุกคน โดย ไม่คุยโอ้อวดว่า เป็นฝีมือของ ข้าพเจ้า	ผู้นำที่ให้ เกียรติยก ย่อง ผู้ร่วมงาน	ผู้ร่วมงานรัก และภูมิใจใน โรงเรียน ทำงานอย่าง กระตือรือร้น

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง		Belief ความเชื่อ/ การให้ ความสำคัญ	Personality บุคลิกภาพ	Leadership Behavior พฤติกรรม ภาวะผู้นำ	Narcissistic Behavior พฤติกรรม การชื่นชม ตนเอง	Leader Image ภาพลักษณ์ ของผู้นำ	Outcome ผลลัพธ์ที่ เกิดกับ โรงเรียน
องค์ประกอบที่ 4: การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ทำให้มองเห็นปัญหาสามารถใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และหาแนวทางการแก้ไขให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผลได้อย่างเต็มที่มีลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง คือ การให้อิสระในการคิดไม่บังคับหรือครอบงำความคิดให้คล้อยตามผู้นำและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ตัวเมื่อทำงานพลาดและมีโอกาสสร้างผลงาน โดยที่ไม่ใช่ผู้บริหารเด่นเพียงคนเดียวส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่เผด็จการทางความคิด และเป็นกัลยาณมิตร	4.1	ผู้บริหารต้องให้โอกาสบุคลากรได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	ข้าพเจ้าอยากให้ผู้ร่วมงานทำตามความคิดของข้าพเจ้าเลย ไม่ต้องคิดทำสิ่งใหม่ให้เสียเวลา	ข้าพเจ้ากระตุ้นส่งเสริมให้ให้ผู้ร่วมงานพยายามคิดสร้างสรรค์งานของตนเอง	เมื่อมีความต่างทางความคิด ข้าพเจ้าตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสมที่สุดไป ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	ผู้นำที่สนับสนุนให้โอกาสคนได้สร้างผลงาน	โรงเรียนมีผลงานที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป
	4.2	ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถปัญหาของโรงเรียนได้ ต้องอาศัยความคิดของผู้ร่วมงานด้วย	ด้วยความสามารถที่มี ข้าพเจ้าเชื่อว่าความคิดของตนเองสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้เป็นส่วนใหญ่	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเสนอแนวคิดและร่วมแก้ปัญหาของโรงเรียน	ข้าพเจ้าสามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนและทำให้ทุกคนยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	ผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ปัญหาของโรงเรียนไม่ค่อยมีหรือแก้ไขได้เร็ว เพราะผู้ร่วมงานรู้จักคิด และร่วมแก้ปัญหา
	4.3	ไม่มีใครอยากทำงานกับผู้บริหารที่บังคับหรือครอบงำความคิดให้คล้อยตามผู้นำและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ตัวเมื่อทำงานพลาด	ข้าพเจ้าไม่ยอมให้ใครโต้แย้งความคิดที่ข้าพเจ้าคิดมาดีแล้ว	ข้าพเจ้าไม่ชี้นำหรือบีบบังคับให้ผู้ร่วมงานต้องใช้วิธีการของข้าพเจ้าในการพัฒนา/แก้ปัญหาในโรงเรียน	ข้าพเจ้าสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิดของข้าพเจ้าด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของข้าพเจ้าเหมาะสมกว่า	ผู้นำที่ไม่เผด็จการทางความคิด	บรรยากาศของการทำงานในโรงเรียนให้อิสระผู้ร่วมงานในการคิดพัฒนางานใหม่ๆ
	4.4	บุคลากรจะไม่หยุดคิด หยุดทำ ถ้าได้รับโอกาสให้แก้ตัวเวลาทำงานไม่สำเร็จ	ข้าพเจ้าไม่คอยไว้ใจให้ใครคิดทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน	ข้าพเจ้าให้ผู้ร่วมงานได้ทดลอง คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลา	หากวิธีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะมีการจัดการความเสี่ยง โดยมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานแบบกัลยาณมิตร	ผู้ร่วมงานเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองว่าสามารถทำสิ่งท้าทายได้โดยไม่กลัวความผิดพลาด

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง		Belief ความเชื่อ/ การให้ ความสำคัญ	Personality บุคลิกภาพ	Leadership Behavior พฤติกรรม ภาวะผู้นำ	Narcissistic Behavior พฤติกรรม การชื่นชม ตนเอง	Leader Image ภาพลักษณ์ ของผู้นำ	Outcome ผลลัพธ์ที่ เกิดกับ โรงเรียน	
องค์ประกอบที่ 5: การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ให้มีความสำคัญ ความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลากร มีลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง คือ การแสดงออกถึงการรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของผู้ร่วมงาน รู้จักใช้คน มองคนเก่ง ให้โอกาสทุกคน ได้รับการพัฒนา และเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่รู้จักใช้คน และรู้จักสร้างคน	5.1	ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารคนได้ทุกประเภท	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับการทำงานกับคนไม่เก่งในโรงเรียน	ข้าพเจ้ารู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของผู้ร่วมงาน	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ให้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าการพัฒนาคนที่มีจุดอ่อนเป็นงานที่ทำทนายสำหรับผู้บริหาร	ผู้นำที่รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์	ผู้ร่วมงานประทับใจที่ผู้บริหารรู้จักผู้ร่วมงานและให้การยอมรับทุกคนเป็นอย่างดี	
	5.2	ถ้าบุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำงานที่เหมาะสมกับความสำคัญ ความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลากร มีลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง คือ การแสดงออกถึงการรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของผู้ร่วมงาน รู้จักใช้คน มองคนเก่ง ให้โอกาสทุกคน ได้รับการพัฒนา และเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นผู้นำที่รู้จักใช้คน และรู้จักสร้างคน	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้เฉพาะคนที่ข้าพเจ้าคิดว่ามีความสามารถจะทำงานได้ดี	ข้าพเจ้าพยายามวางตัวคนให้เหมาะสมกับงานและมีความสามารถที่เขามี	ข้าพเจ้าพยายามวางตัวคนให้เหมาะสมกับงานและมีความสามารถที่เขามี	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญมากให้กับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถน้อย และสามารถทำให้เขาารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	ผู้นำที่เห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	ผู้ร่วมงานมีความสุขที่มีโอกาสได้ทำงานตามความสามารถ และได้แสดงฝีมือในการทำงาน
	5.3	ถ้าบุคลากรรู้สึกว่าได้รับโอกาสในการทำงานหรือการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่น่าจะเกิด	ข้าพเจ้าเลือกใช้ผู้ร่วมงานเฉพาะคนที่ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าไว้วางใจ	ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมสร้างความสำเร็จแก่โรงเรียน	ข้าพเจ้าระมัดระวังในการวางตัวพยายามไม่แสดงออกให้เห็นชัดว่าใครเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้าไว้วางใจหรือไม่ไว้วางใจ	ผู้นำที่มีความเป็นธรรม	ผู้ร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคี ร่วมมือร่วมพลังในการทำงาน ทำงานเป็นทีม	
	5.4	ผู้บริหารต้องยอมรับว่าแม้จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียน แต่สามารถพัฒนาส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้	ข้าพเจ้าไม่เสียเวลาพัฒนาคนที่ข้าพเจ้าคิดว่าพัฒนายาก	ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ให้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าการพัฒนาคนที่มีจุดอ่อนเป็นงานที่ทำทนายสำหรับผู้บริหาร	ผู้นำที่รู้จักสร้างคน	ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทัวถึง เท่าเทียม มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	

แบบประเมินตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะนำมาประมวลผลเพื่อให้ได้สารสนเทศในภาพรวมที่เป็นประโยชน์ต่อการเข้าใจคุณลักษณะของผู้บริหารในปัจจุบัน ผลการตอบของท่านจะไม่มีกานำเสนอเป็นรายบุคคล จึงขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่านครั้งนี้

ผู้วิจัย: นางสาวณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (นิสิตปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รศ.ดร.พญทธี ศิริบรรณพิทักษ์ และ ศ.ดร.สุวิมล ว่องวานิช

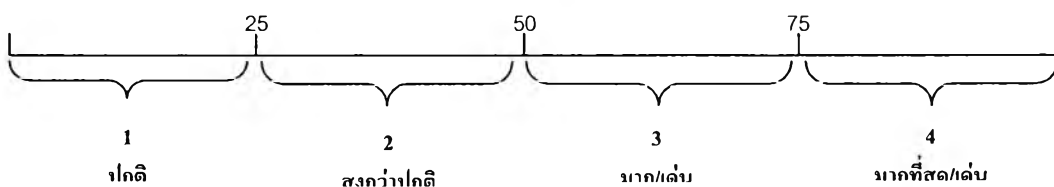
ข้อมูลส่วนบุคคล (เพื่อประโยชน์กับการวิจัย โปรดให้ข้อมูลส่วนบุคคลด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง)

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. น้อยกว่า 35 ปี 2. 35-44 ปี 3. 45-54 ปี 4. 55 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา 1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท 3. ปริญญาเอก
4. สาขาสูงสุดที่สำเร็จ 1. บริหารการศึกษา 2. อื่น ๆ ระบุ
5. ตำแหน่งการทำงาน 1. ผู้บริหารสถานศึกษา 2. รองผู้บริหารสถานศึกษา 3. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา
6. ประสบการณ์ทำงาน 1. น้อยกว่า 10 ปี 2. 10-19 ปี 3. 20-29 ปี 4. 30 ปี ขึ้นไป
7. ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร 1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5-9 ปี 3. 10-14 ปี 4. 15 ปี ขึ้นไป
8. ที่ตั้งโรงเรียน 1. ภาคเหนือ 2. ภาคใต้ 3. ภาคกลาง 4. ภาคอีสาน 5. กรุงเทพมหานคร
9. โรงเรียนสังกัด 1. สพฐ. 2. เอกชน 3. เทศบาล 4. อื่น ๆ
10. สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
11. โรงเรียนตั้งอยู่ 1. ในเขตเทศบาล 2. นอกเขตเทศบาล
12. ขนาดโรงเรียน 1. ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 300 คน) 2. ขนาดกลาง (301-999 คน)
 3. ขนาดใหญ่ (1,000-1,499 คน) 4. ขนาดใหญ่พิเศษ (1,500 คนขึ้นไป)
13. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ให้บริการ 1. อนุบาล 2. ประถมศึกษา 3. มัธยมศึกษา
 4. ประถมศึกษา-มัธยมศึกษา 5. อื่น ๆ

คำชี้แจงในการตอบ

เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ ดังนั้น โปรดให้ความระมัดระวังในการตอบ เนื่องจากตัวเลขแต่ละค่ามีความหมายที่แตกต่างจากมาตรวัดที่ท่านเคยคุ้นเคย มาตราประมาณแบ่งเป็น 4 ช่วงเท่ากัน ระดับ 1 ถือว่าอยู่ในระดับปกติ ซึ่งเป็นระดับที่ผู้บริหารปกติทั่วไปมีอยู่ จนถึง ระดับ 4 ถือว่าเป็นระดับมากหรือเด่นพิเศษ ซึ่งพบได้ไม่มากนัก

- | | | | | |
|---|---------|---------------------|--|---------------------|
| 1 | หมายถึง | ปกติ | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับปกติ | แบบผู้บริหารทั่วไป |
| 2 | หมายถึง | สูงกว่าปกติ | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับสูงกว่า | ผู้บริหารปกติทั่วไป |
| 3 | หมายถึง | มาก/เด่น | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับมาก/เด่นกว่า | ผู้บริหารทั่วไป |
| 4 | หมายถึง | มากที่สุด/เด่นพิเศษ | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับมากที่สุด/เด่นเป็นพิเศษ | |



ทุกข้อรายการไม่จำเป็นได้รับความสำคัญหรือปฏิบัติเท่าเทียมกัน !!

ถ้าท่านตอบ "2" "3" "4" หมายถึง ท่านให้ความสำคัญและทำตามความเชื่อนั้น "สูงกว่าปกติ" หรือ "มากเป็นพิเศษ"

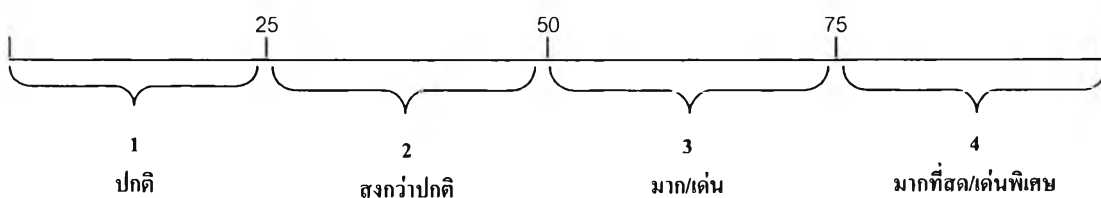
ตอนที่ 1 ในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ท่านให้ความสำคัญและทำตามความเชื่อในข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ปกติ <----->มากที่สุด/ เด่นพิเศษ			
	1	2	3	4
1 ผู้นำต้องมีความคิดกว้างไกล วางเป้าหมายการพัฒนาชัดเจน	1	2	3	4
2 ผู้นำต้องยึดหลักการ และมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม	1	2	3	4
3 ผู้นำต้องตั้งใจมุ่งมั่นปรารถนาให้การทำงานประสบความสำเร็จสูง	1	2	3	4
4 ผู้นำต้องมีบุคลิกลักษณะ และความมั่นคงทางอารมณ์ที่ใจให้ผู้ร่วมงานอยากทำงานด้วย	1	2	3	4
5 บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	1	2	3	4
6 บุคลากรในโรงเรียนต้องมีใจทะเยอทะยาน ทำงานโดยมุ่งความเป็นเลิศของโรงเรียน	1	2	3	4
7 บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ท้าทาย	1	2	3	4
8 บุคลากรในโรงเรียนต้องทำงานอย่างทุ่มเท เต็มศักยภาพ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	1	2	3	4
9 การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนควรได้รับการพัฒนา	1	2	3	4
10 การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน	1	2	3	4
11 ขวัญและกำลังใจจากผู้นำทำให้บุคลากรมีใจทำงานเพื่อโรงเรียนด้วยความทุ่มเท	1	2	3	4
12 ถ้าทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ตนมีส่วนร่วมสร้าง จะยังทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน	1	2	3	4
13 ผู้บริหารต้องให้โอกาสบุคลากรได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา	1	2	3	4
14 ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ ต้องอาศัยความคิดของผู้ร่วมงานด้วย	1	2	3	4
15 ไม่มีใครอยากทำงานกับผู้บริหารที่บังคับหรือครอบงำความคิดผู้อื่น	1	2	3	4
16 บุคลากรจะไม่หยุดคิด หยุดทำ ถ้าได้รับโอกาสให้แก้ตัวเมื่อทำงานไม่สำเร็จ	1	2	3	4
17 ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารคนได้ทุกประเภท	1	2	3	4
18 ถ้าบุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ จะทำงานได้ดี	1	2	3	4
19 ถ้าบุคลากรรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการทำงานหรือการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่น่าจะเกิด	1	2	3	4
20 ผู้บริหารต้องยอมรับว่าแม้จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียน แต่สามารถพัฒนาส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้	1	2	3	4

ตอนที่ 2 ท่านเป็นคนที่มีลักษณะตามข้อรายการต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อใดที่ท่านมีลักษณะเด่นมาก
หรือมีในระดับปกติทั่วไป

	ข้อความ	ปกติ <----->มากที่สุด/ เด่นพิเศษ			
		1	2	3	4
21	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนเองว่าจะพัฒนาโรงเรียนได้ดี	1	2	3	4
22	ข้าพเจ้ามุ่งหวังจะได้ชื่อเสียงและความก้าวหน้าจากผลงานของโรงเรียน	1	2	3	4
23	ข้าพเจ้าสามารถทำใจให้ยอมรับได้หากสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนไม่เป็นไปตามคาดและพร้อมสู้ใหม่	1	2	3	4
24	ข้าพเจ้าเป็นคนใจร้อน อยากให้ทุกสิ่งที่ต้องการสมหวัง ได้ดังใจ และเสร็จเร็ว	1	2	3	4
25	ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนมีอุดมการณ์ในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	1	2	3	4
26	ข้าพเจ้ายอมรับว่าตนเองจะประสบความสำเร็จได้ ต้องทำให้ผู้ร่วมงานมีใจมุ่งความสำเร็จด้วย	1	2	3	4
27	ข้าพเจ้าไม่ค่อยมั่นใจว่าผู้ร่วมงานจะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อทำสิ่งใหม่ที่ ทำทหายได้	1	2	3	4
28	ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนทำงานเพื่อโรงเรียนเต็มที่ เพื่อข้าพเจ้าจะได้มีผลงานเป็นที่ยอมรับยกย่อง	1	2	3	4
29	โดยนิสัยส่วนตัว ข้าพเจ้าจะไม่สนใจคนที่ทำงานเฉื่อยชา หรือหมดไฟในการทำงาน เพราะไม่ได้ช่วยส่งเสริมการทำงานของข้าพเจ้า	1	2	3	4
30	ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนทำงานตามความคิดของข้าพเจ้า เพื่อให้ฝันของข้าพเจ้าเป็นจริง	1	2	3	4
31	โดยนิสัยส่วนตัวของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าไม่ค่อยชมเชยใคร	1	2	3	4
32	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการดำเนินงานของโรงเรียนส่วนใหญ่เกิดจากความคิดและมีมือของข้าพเจ้า	1	2	3	4
33	ข้าพเจ้าอยากให้ผู้ร่วมงานทำตามความคิดของข้าพเจ้าเลย ไม่ต้องคิดทำสิ่งใหม่ ให้เสียเวลา	1	2	3	4
34	ด้วยความสามารถที่มี ข้าพเจ้าเชื่อว่าความคิดของตนเองสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้เป็นส่วนใหญ่	1	2	3	4
35	ข้าพเจ้าไม่ยอมให้ใครโต้แย้งความคิดที่ข้าพเจ้าคิดมาดีแล้ว	1	2	3	4
36	ข้าพเจ้าไม่ค่อยไว้ใจให้ใครคิดทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน	1	2	3	4
37	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับที่ต้องทำงานกับคนไม่เก่งในโรงเรียน	1	2	3	4
38	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้เฉพาะคนที่ข้าพเจ้าคิดว่ามีความสามารถ	1	2	3	4
39	ข้าพเจ้าเลือกให้ผู้ร่วมงานเฉพาะคนใกล้ชิดที่ข้าพเจ้าไว้ใจ	1	2	3	4
40	ข้าพเจ้าไม่เสียเวลาพัฒนาคนที่ข้าพเจ้าคิดว่าพัฒนายาก	1	2	3	4



ข้อไหนที่มากเป็นพิเศษ หรือ
ทำในระดับปกติทั่วไป

ตอนที่ 3 ในฐานะผู้บริหาร ท่านได้ปฏิบัติ/ประพฤติตนตามข้อความต่อไปนี้
อย่างน้อยเพียงใด

	ข้อความ	ปกติ <----->มากที่สุด/ เด่นพิเศษ			
		1	2	3	4
41	ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและมีเป้าหมายชัดเจนสำหรับโรงเรียน	1	2	3	4
42	ข้าพเจ้ายึดหลักการในการทำงานเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	1	2	3	4
43	ข้าพเจ้ามุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน และมุ่งเอาชนะปัญหาอุปสรรค	1	2	3	4
44	ข้าพเจ้ามีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่น ไว้วางใจ และยอมรับในฐานะผู้นำโรงเรียน	1	2	3	4
45	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีที่ข้าพเจ้ามีต่อโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานเห็นเป็นแบบอย่าง	1	2	3	4
46	ข้าพเจ้าประกาศชัดให้ทุกคนในโรงเรียนรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการนำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	1	2	3	4
47	ข้าพเจ้าพยายามนำแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองและปรับใช้ในโรงเรียนเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า	1	2	3	4
48	ข้าพเจ้าทำงานเต็มที่ ไม่ใช่ผู้บริหารที่ใช้วิธีการสั่งการอย่างเดียว โดยตนเองไม่ทำ	1	2	3	4
49	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเองและมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	1	2	3	4
50	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ผู้ร่วมงานรู้จักสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	1	2	3	4
51	ข้าพเจ้าพยายามสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเพื่อให้เขาทำงานด้วยใจรัก	1	2	3	4
52	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อโรงเรียน	1	2	3	4
53	ข้าพเจ้ากระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพยายามคิดสร้างสรรค์งานของตนเอง	1	2	3	4
54	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเสนอแนวคิดและร่วมแก้ปัญหาของโรงเรียน	1	2	3	4
55	ข้าพเจ้าไม่ชี้นำหรือบีบบังคับให้ผู้ร่วมงานต้องใช้วิธีการของข้าพเจ้าในการพัฒนา/แก้ปัญหาในโรงเรียน	1	2	3	4
56	ข้าพเจ้าให้ผู้ร่วมงานได้ทดลอง คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลา	1	2	3	4
57	ข้าพเจ้ารู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของผู้ร่วมงาน	1	2	3	4
58	ข้าพเจ้าพยายามวางตัวคนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถที่เขามี	1	2	3	4
59	ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมสร้างความสำเร็จแก่โรงเรียน	1	2	3	4
60	ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง	1	2	3	4

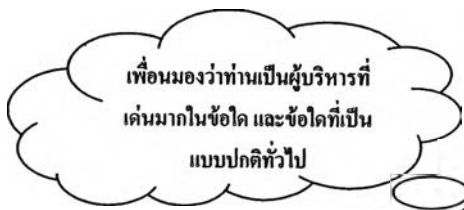
โปรดอย่าลืม ท่านไม่จำเป็นต้องปฏิบัติมากทุกข้อ !!

"2" "3" "4" หมายความว่า ท่านมีลักษณะตามข้อรายการนั้น "สูงกว่าปกติ" หรือ "มากเป็นพิเศษ"

ข้อใดทำมากเป็นพิเศษ หรือ
ทำพอประมาณแบบปกติ

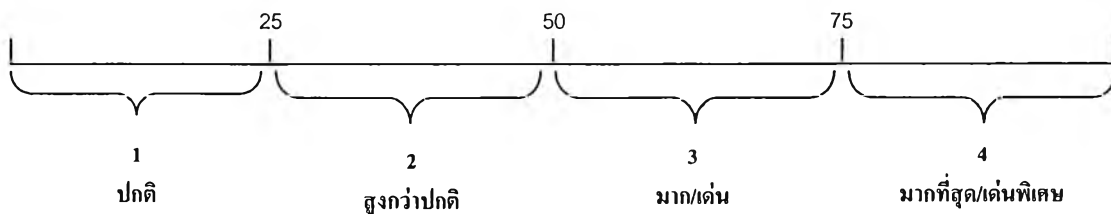
ตอนที่ 4 ท่านได้พยายามทำ/ประพฤติตนตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

	ข้อความ	ปกติ <-----> มาก ที่สุด			
		1	2	3	4
61	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดนิสัยทัศนคติที่ท้าทาย ทันสมัย แปลกใหม่ ต่างจากคนอื่น	1	2	3	4
62	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	1	2	3	4
63	ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกเครียด ทุกซอรอน หรือหมดกำลังใจ	1	2	3	4
64	ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	1	2	3	4
65	ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	1	2	3	4
66	ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	1	2	3	4
67	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	1	2	3	4
68	ข้าพเจ้ามีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	1	2	3	4
69	ข้าพเจ้ามีทักษะในการกระตุ้นให้คนเฉื่อยชา หรือขาดความมั่นใจในตนเอง คิดอยากทำอะไรเพื่อโรงเรียนได้	1	2	3	4
70	ข้าพเจ้ามีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงาน ของโรงเรียน	1	2	3	4
71	ข้าพเจ้าพยายามฝึกตนเองให้ขมเขยหรือยกย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขาทำสิ่งดี ๆ แก่ โรงเรียน	1	2	3	4
72	แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจากฝีมือของผู้บริหาร แต่ข้าพเจ้าแสดงออกให้เห็นว่า ความสำเร็จเกิดจากผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของข้าพเจ้า	1	2	3	4
73	เมื่อมีความต่างทางความคิด ข้าพเจ้าตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถโน้มน้าวให้ ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	1	2	3	4
74	ข้าพเจ้าสามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน และทำให้ทุกคนยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	1	2	3	4
75	ข้าพเจ้าสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิดของข้าพเจ้าด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของข้าพเจ้าเหมาะสมกว่า	1	2	3	4
76	หากวิธีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษตำหนิให้เสีย กำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะมีการจัดการความเสี่ยง โดยมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	1	2	3	4
77	ข้าพเจ้าพยายามทำใจให้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าการพัฒนา คนที่มีจุดอ่อนเป็นงานที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร	1	2	3	4
78	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญมากให้กับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถน้อย และสามารถทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	1	2	3	4
79	ข้าพเจ้าระมัดระวังในการวางตัว พยายามไม่แสดงออกให้เห็นชัดว่าใครเป็นบุคคลที่ ข้าพเจ้าไว้ใจหรือไม่ไว้ใจ	1	2	3	4
80	ข้าพเจ้ายอมเสียเวลา และทำใจให้ออดทนรอได้กับการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน บางคนซึ่งใช้เวลาในการเรียนรู้มากกว่าคนอื่น	1	2	3	4



ตอนที่ 5 ท่านคิดว่าผู้ร่วมงานมองว่าท่านเป็นผู้บริหารที่มีลักษณะตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

	ข้อความ	ปกติ <----->มากที่สุด/ เด่นพิเศษ			
	ผู้ร่วมงานมองว่าท่านเป็นผู้นำแบบนี้มากน้อยเพียงใด				
81	ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ	1	2	3	4
82	ผู้นำที่มีอุดมการณ์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	1	2	3	4
83	ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นสูง	1	2	3	4
84	ผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบารมี เป็นที่ศรัทธา	1	2	3	4
85	ผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	1	2	3	4
86	ผู้นำที่ทำงานแบบมุ่งความเป็นเลิศ	1	2	3	4
87	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1	2	3	4
88	ผู้นำที่มีทักษะการโน้มน้าวจิตใจ	1	2	3	4
89	ผู้นำที่มีทักษะในการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง	1	2	3	4
90	ผู้นำที่มีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ	1	2	3	4
91	ผู้นำที่รู้จักการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน	1	2	3	4
92	ผู้นำที่ให้เกิดียกย่องผู้ร่วมงาน	1	2	3	4
93	ผู้นำที่สนับสนุนให้โอกาสคนได้สร้างผลงาน	1	2	3	4
94	ผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	1	2	3	4
95	ผู้นำที่ไม่เผด็จการทางความคิด	1	2	3	4
96	ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานแบบกัลยาณมิตร	1	2	3	4
97	ผู้นำที่รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์	1	2	3	4
98	ผู้นำที่เห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	1	2	3	4
99	ผู้นำที่มีความเป็นธรรม	1	2	3	4
100	ผู้นำที่รู้จักสร้างคน	1	2	3	4



ตอนที่ 6 ภายใต้การบริหารของท่าน ท่านสามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือโรงเรียนมี
ลักษณะตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

โรงเรียนของท่านเด่นมากใน
เรื่องใด และข้อใดเป็นแบบปกติ
๕.๗.๑

	ข้อความ	ปกติ <----->มากที่สุด/ เด่นพิเศษ			
		1	2	3	4
101	ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	1	2	3	4
102	ผู้ร่วมงานยอมรับว่าผู้บริหารมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวมชัดเจน	1	2	3	4
103	ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหาร	1	2	3	4
104	ผู้ร่วมงานมั่นใจ ไว้วางใจในการทำงานภายใต้แนวคิดและการดำเนินงานของผู้บริหาร	1	2	3	4
105	ผู้ร่วมงานมีความซื่อสัตย์ ทำงานโดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนและโรงเรียนเดิมที่	1	2	3	4
106	ผู้ร่วมงานมีพลังมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	1	2	3	4
107	ผู้ร่วมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย	1	2	3	4
108	ผู้ร่วมงานขยันขันแข็งและทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน	1	2	3	4
109	ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจในการทำงาน	1	2	3	4
110	ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	1	2	3	4
111	ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจดี เต็มใจทำงานโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย	1	2	3	4
112	ผู้ร่วมงานรัก และภูมิใจในโรงเรียน ทำงานอย่างกระตือรือร้น	1	2	3	4
113	โรงเรียนมีผลงานที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	1	2	3	4
114	ปัญหาของโรงเรียนไม่ค่อยมีหรือแก้ไขได้เร็ว เพราะผู้ร่วมงานรู้จักคิด และร่วมแก้ปัญหา	1	2	3	4
115	บรรยากาศของการทำงานในโรงเรียนให้อิสระผู้ร่วมงานในการคิดพัฒนางานใหม่ ๆ	1	2	3	4
116	ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองว่าสามารถทำสิ่งท้าทายได้โดยไม่กลัวความผิดพลาด	1	2	3	4
117	ผู้ร่วมงานประทับใจที่ผู้บริหารรู้จักผู้ร่วมงานและให้การยอมรับทุกคนเป็นอย่างดี	1	2	3	4
118	ผู้ร่วมงานมีความสุขที่มีโอกาสได้ทำงานตามความสามารถ และได้แสดงฝีมือในการทำงาน	1	2	3	4
119	ผู้ร่วมงานมีความรักใคร่ สามัคคี ร่วมมือร่วมพลังในการทำงาน ทำงานเป็นทีม	1	2	3	4
120	ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทัวถึง เท่าเทียม มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1	2	3	4

โปรดอย่าลืม !!

"2" "3" "4" หมายความว่า ท่านมีผลงานในเรื่องนั้น "สูงกว่าปกติ" หรือ "เด่นมากเป็นพิเศษ"

ตอนที่ 7 โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง

1. ภายในเขตพื้นที่ โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับ

<input type="checkbox"/> 1. น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. น้อย	<input type="checkbox"/> 3. ปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. มาก	<input type="checkbox"/> 5. มากที่สุด
--	----------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------
2. โรงเรียนของท่านได้รับการประเมินภายนอกรอบสอง

<input type="checkbox"/> 1. ยังไม่ได้ประเมิน	<input type="checkbox"/> 2. ประเมินแล้ว
--	---
3. คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู (มฐ. 10) จากผลการประเมินภายนอกรอบสองของ สมศ. (ถ้ายังไม่ประเมิน ให้ตอบรอบแรก)

<input type="checkbox"/> 1. ปรับปรุง	<input type="checkbox"/> 2. พอใช้	<input type="checkbox"/> 3. ดี	<input type="checkbox"/> 4. ดีมาก
--------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------
4. คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน (มฐ. 11) จากผลการประเมินภายนอกรอบสอง สมศ. (ถ้ายังไม่ประเมิน ให้ตอบรอบแรก)

<input type="checkbox"/> 1. ปรับปรุง	<input type="checkbox"/> 2. พอใช้	<input type="checkbox"/> 3. ดี	<input type="checkbox"/> 4. ดีมาก
--------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------
5. คุณภาพของนักเรียนจากผลการประเมินภายนอกรอบสองของ สมศ. (ถ้ายังไม่ประเมิน ให้ตอบรอบแรก)

4.1 ด้านความดี (มฐ. 1)	<input type="checkbox"/> 1. ปรับปรุง	<input type="checkbox"/> 2. พอใช้	<input type="checkbox"/> 3. ดี	<input type="checkbox"/> 4. ดีมาก
4.2 ด้านความเก่ง (มฐ. 5)	<input type="checkbox"/> 1. ปรับปรุง	<input type="checkbox"/> 2. พอใช้	<input type="checkbox"/> 3. ดี	<input type="checkbox"/> 4. ดีมาก
4.3 ด้านความสุข (มฐ. 7)	<input type="checkbox"/> 1. ปรับปรุง	<input type="checkbox"/> 2. พอใช้	<input type="checkbox"/> 3. ดี	<input type="checkbox"/> 4. ดีมาก
6. จุดเด่นของโรงเรียน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> 1. เป็นโรงเรียนนำร่อง (ระบุโครงการ)
<input type="checkbox"/> 2. เป็นโรงเรียนต้นแบบ/แหล่งเรียนรู้/ดูงาน (ระบุลักษณะเด่น)
<input type="checkbox"/> 3. เป็นโรงเรียนได้รับรางวัลยกย่อง (ระบุ)

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(สำหรับกรณีศึกษา)

**แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง
ด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา**

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขา

ประสบการณ์ทำงานด้าน.....ระยะเวลา.....ปี

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

สถานที่ทำงาน

หมายเลขโทรศัพท์e-mail

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดศึกษาคู่มือให้ข้อมูลคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<-- น้อยที่สุด ----- มากที่สุด -->

	ข้อรายการ	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
1	เนื้อหาในคู่มือครบถ้วนตามหัวข้อที่จำเป็นที่คู่มือควรมี					
2	ความชัดเจนของการอธิบายจุดมุ่งหมายของการใช้คู่มือ					
3	ความถูกต้องของมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่อธิบายในคู่มือ					
4	ประโยชน์ของคู่มือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา					
5	ความชัดเจนของการนำเสนอขั้นตอนการใช้คู่มือ					
6	ความชัดเจนของคำชี้แจงการใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง					
7	ความชัดเจนของคำชี้แจงการใช้เครื่องมือการพัฒนาตนเอง					
8	การใช้ภาษาในการอธิบายเข้าใจง่าย เป็นรูปธรรม					
9	รูปแบบการจัดทำคู่มือสวยงาม น่าอ่าน					
10	มีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยไม่ต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการปรับปรุงคู่มือ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือฯ

คำชี้แจงสำหรับกรณีศึกษา
(หลังเข้าร่วมโครงการ)

วิทยานิพนธ์เรื่อง	การพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
ชื่อนิสิต	นางสาวณัชชน แก้วชัยเจริญกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รศ.ดร. พงุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ ศ.ดร. สุวิมล ว่องวานิช
ภาควิชา	ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ขอความอนุเคราะห์กรณีศึกษา

1. ดำเนินการประเมินตนเอง (หลังเข้าร่วมโครงการ) ตามแบบประเมินที่กำหนด
2. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการ
3. ให้ผู้ร่วมงานประเมินพฤติกรรมของท่านตามแบบประเมินที่แนบมา
4. ส่งข้อมูลทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าร่วมโครงการแก่ผู้วิจัยเพื่อวิเคราะห์ผลต่อไป
5. ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างเข้าร่วมโครงการแก่ผู้วิจัย (จัดส่งให้เมื่อต้นเดือนธันวาคม 2552) ดังรายการต่อไปนี้ สำหรับบางกรณีศึกษาที่ได้ส่งข้อมูลรายการ 5 แล้ว ก็ให้ส่งแต่ข้อมูลหลังเข้าร่วมโครงการอย่างเดียว
 - ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับกรณีศึกษา
 - ผลการประเมินตนเองช่วงเริ่มเข้าโครงการ
 - ผลการประเมินของผู้ร่วมงานช่วงเริ่มต้นโครงการ
 - แบบบันทึกข้อมูลประจำวัน (สมุดบันทึก)
6. ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลรายการที่ 1-4 ข้างต้น (ข้อมูลหลังสิ้นสุดโครงการ)
7. ข้อมูลทั้งหมดนี้ขอความอนุเคราะห์ภายในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2553 เพื่อนำไปสังเคราะห์ต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารทุกท่านเป็นอย่างสูง
ที่เสียสละเวลาในการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้

แบบสอบถามการพัฒนาคณะผู้บริหารสถานศึกษา (หลังเข้าร่วมโครงการ)

ชื่อผู้บริหาร.....

ชื่อสถานศึกษา.....

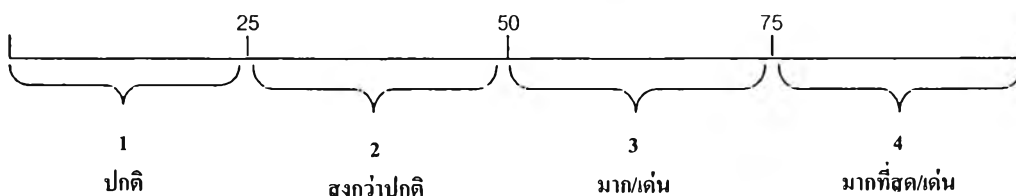
ตอนที่ 1 โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของท่านในการเป็นกรณีศึกษาของงานวิจัย

1. จากผลการประเมินตนเองตามแบบประเมินที่ปรากฏในคู่มือ ท่านรู้ระดับภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง 1. ใช่ 2. ไม่ใช่
 2. ท่านรู้จุดแข็งจุดอ่อนในตัวท่าน 1. ใช่ 2. ไม่ใช่
 3. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองที่ได้จากการประเมินตนเอง สอดคล้องกับสภาพจริงตามการรับรู้ของท่านอย่างไร
 1. มีระดับสอดคล้องกับการรับรู้ 2. มีระดับน้อยกว่าที่รับรู้ 3. มีระดับสูงกว่าที่รับรู้
 4. ท่านมีการปรับพฤติกรรมของท่าน โดยการบันทึกประจำวันตามที่คู่มือกำหนดหรือไม่
 1. ไม่ได้บันทึก เพราะ (ข้ามไปข้อ 6)
 2. บันทึกประจำวัน ประมาณ ครั้งต่อเดือน
 5. ท่านรู้สึกอย่างไรกับการบันทึกพฤติกรรมของตนเองในฐานะผู้บริหาร
 1. ได้รับความรู้ที่สะท้อนตนเองอย่างเป็นระบบ 2. ไม่รู้สึกอะไรเลย 3. ไม่ชอบการบันทึก
 6. การบันทึกข้อมูลพฤติกรรมตนเอง ได้ช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาตนเองมากน้อยเพียงใด
 1. น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
 7. ในมุมมองของท่าน ควรใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใด จึงจะประสบความสำเร็จ
 1. การฝึกอบรมพัฒนาโดยหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ
 2. การพัฒนาตนเองหรือการสะท้อนตนเอง วิธีการที่เหมาะสม คือ ...
 2.1 บันทึกประจำวัน 2.2 อ่านหนังสือ
 2.3 อื่น ๆ ระบุ
 3 อื่น ๆ ระบุ
 8. คู่มือการประเมินตนเองมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการนำไปเผยแพร่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นใช้ได้มากน้อยเพียงใด
 1. น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
- เพราะ

ตอนที่ 2 โปรดให้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบพฤติกรรมของท่านก่อนและหลังเป็นกรณีศึกษาในกรณีวิจัย

คำชี้แจงในการตอบ

- | | | |
|---|-----------------------------|---|
| 1 | หมายถึง ปกติ | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับปกติ แบบผู้บริหารทั่วไป |
| 2 | หมายถึง สูงกว่าปกติ | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับสูงกว่า ผู้บริหารปกติทั่วไป |
| 3 | หมายถึง มาก/เด่น | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับมาก/เด่นกว่า ผู้บริหารทั่วไป |
| 4 | หมายถึง มากที่สุด/เด่นพิเศษ | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับมากที่สุด/เด่นเป็นพิเศษ |



ตอนที่ 2.1 ท่านได้พยายามทำ/ประพฤติตนตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

1	ข้อรายการ	ก่อนพัฒนาตนเอง				หลังพัฒนาตนเอง			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ทันสมัย แปลงใหม่ ต่างจากคนอื่น	1	2	3	4	1	2	3	4
2	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ที่โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	1	2	3	4	1	2	3	4
3	ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกเครียด ทุกซักรอนหรือหมดกำลังใจ	1	2	3	4	1	2	3	4
4	ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	1	2	3	4	1	2	3	4
5	ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
6	ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	1	2	3	4	1	2	3	4
7	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	1	2	3	4	1	2	3	4
8	ข้าพเจ้ามีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	1	2	3	4	1	2	3	4
9	ข้าพเจ้ามีทักษะในการกระตุ้นให้คนเชื่อยซา หรือขาดความมั่นใจในตนเอง คิดอยากทำอะไรเพื่อโรงเรียนได้	1	2	3	4	1	2	3	4
10	ข้าพเจ้ามีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน	1	2	3	4	1	2	3	4
11	ข้าพเจ้าพยายามฝึกตนเองให้ชมเชยหรือยกย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขาทำสิ่งดี ๆ แก่โรงเรียน	1	2	3	4	1	2	3	4
12	แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจากฝีมือของผู้บริหาร แต่ข้าพเจ้าแสดงออกให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของข้าพเจ้า	1	2	3	4	1	2	3	4
13	เมื่อมีความต่างทางความคิด ข้าพเจ้าตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	1	2	3	4	1	2	3	4
14	ข้าพเจ้าสามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนและทำให้ทุกคนยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	1	2	3	4	1	2	3	4
15	ข้าพเจ้าสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิดของข้าพเจ้าด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของข้าพเจ้าเหมาะสมกว่า	1	2	3	4	1	2	3	4
16	หากวิถีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะมีการจัดการความเสี่ยง โดยมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	1	2	3	4	1	2	3	4
17	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าการพัฒนาคนที่มีจุดอ่อนเป็นงานที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร	1	2	3	4	1	2	3	4
18	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญมากให้กับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถน้อย และสามารถทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	1	2	3	4	1	2	3	4
19	ข้าพเจ้าระมัดระวังในการวางตัว พยายามไม่แสดงออกให้เห็นชัดว่าใครเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้าไว้ใจหรือไม่ไว้ใจ	1	2	3	4	1	2	3	4
20	ข้าพเจ้ายอมเสียเวลา และทำใจให้อดทนรอได้กับการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานบางคนซึ่งใช้เวลาในการเรียนรู้มากกว่าคนอื่น	1	2	3	4	1	2	3	4

ตอนที่ 2.2 ภายใต้การบริหารของท่าน ท่านสามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือโรงเรียนมีลักษณะตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

	ข้อรายการ	ก่อนพัฒนาตนเอง				หลังพัฒนาตนเอง			
		1	2	3	4	1	2	3	4
21	ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	1	2	3	4	1	2	3	4
22	ผู้ร่วมงานยอมรับว่าผู้บริหารมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวมชัดเจน	1	2	3	4	1	2	3	4
23	ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหาร	1	2	3	4	1	2	3	4
24	ผู้ร่วมงานมั่นใจ ไว้วางใจในการทำงานภายใต้แนวคิดและการดำเนินงานของผู้บริหาร	1	2	3	4	1	2	3	4
25	ผู้ร่วมงานมีความซื่อสัตย์ ทำงานโดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนและโรงเรียนเต็มที่	1	2	3	4	1	2	3	4
26	ผู้ร่วมงานมีพลังมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	1	2	3	4
27	ผู้ร่วมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย	1	2	3	4	1	2	3	4
28	ผู้ร่วมงานขยันขันแข็งและทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน	1	2	3	4	1	2	3	4
29	ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจในการทำงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
30	ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	1	2	3	4	1	2	3	4
31	ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจดี เต็มใจทำงานโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย	1	2	3	4	1	2	3	4
32	ผู้ร่วมงานรัก และภูมิใจในโรงเรียน ทำงานอย่างกระตือรือร้น	1	2	3	4	1	2	3	4
33	โรงเรียนมีผลงานที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	1	2	3	4	1	2	3	4
34	ปัญหาของโรงเรียนไม่ค่อยมีหรือแก้ไขได้เร็ว เพราะผู้ร่วมงานรู้จักคิดและร่วมแก้ปัญหา	1	2	3	4	1	2	3	4
35	บรรยากาศของการทำงานในโรงเรียนให้อิสระผู้ร่วมงานในการคิดพัฒนางานใหม่ๆ	1	2	3	4	1	2	3	4
36	ผู้ร่วมงานเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองว่าสามารถทำสิ่งท้าทายได้โดยไม่กลัวความผิดพลาด	1	2	3	4	1	2	3	4
37	ผู้ร่วมงานประทับใจที่ผู้บริหารรู้จักผู้ร่วมงานและให้การยอมรับทุกคนเป็นอย่างดี	1	2	3	4	1	2	3	4
38	ผู้ร่วมงานมีความสุขที่มีโอกาสได้ทำงานตามความสามารถ และได้แสดงฝีมือในการทำงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
39	ผู้ร่วมงานมีความรักใคร่ สามัคคี ร่วมมือร่วมพลังในการทำงานทำงานเป็นทีม	1	2	3	4	1	2	3	4
40	ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทักษะ ทักษะ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1	2	3	4	1	2	3	4

ตอนที่ 3 โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของท่าน

1. พฤติกรรมที่ท่านกำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนาในการเข้าร่วมโครงการ คือ
2. ท่านบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดมากน้อยเพียงใด
 1. น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
3. การเปลี่ยนแปลงในตัวของท่านไม่ว่าจะมากหรือน้อย ท่านคิดว่าน่าจะเกิดจากอะไร

4. มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะให้ผู้ร่วมงานประเมินพฤติกรรมของผู้บริหาร
 1. น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
5. ท่านเชื่อถือหรือยอมรับข้อมูลจากมุมมองของผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด
 1. น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
6. ท่านคิดว่าข้อมูลจากการมองตนเองกับข้อมูลจากมุมมองของผู้ร่วมงาน แหล่งใดมีความน่าเชื่อถือมากกว่ากัน
 1. ข้อมูลจากการประเมินตนเอง
 2. ข้อมูลจากการประเมินของผู้ร่วมงาน
 3. ทั้งสองแหล่งมีความน่าเชื่อถือใกล้เคียงกัน
7. ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใดว่าภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง (ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพผสมกับภาวะขึ้นชมตนเอง) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงมี
 1. น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
8. โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร

แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง
ด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
(หลังการทดลองใช้)

ชื่อผู้บริหาร.....

ชื่อสถานศึกษา.....

โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการประเมินตนเองตามข้อรายการที่กำหนด

โดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<-- น้อยที่สุด ----- มากที่สุด -->

	ข้อรายการ	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
1	เนื้อหาในคู่มือครบถ้วนตามหัวข้อที่จำเป็นที่คู่มือควรมี					
2	ความชัดเจนของการอธิบายจุดมุ่งหมายของการใช้คู่มือ					
3	ความถูกต้องของมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่อธิบายในคู่มือ					
4	ประโยชน์ของคู่มือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา					
5	ความชัดเจนของการนำเสนอขั้นตอนการใช้คู่มือ					
6	ความชัดเจนของคำชี้แจงการใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง					
7	ความชัดเจนของคำชี้แจงการใช้เครื่องมือการพัฒนาตนเอง					
8	การใช้ภาษาในการอธิบายเข้าใจง่าย เป็นรูปธรรม					
9	รูปแบบการจัดทำคู่มือสวยงาม น่าอ่าน					
10	มีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยไม่ต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการปรับปรุงคู่มือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความเสียสละในการเป็นกรณีศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้

แบบประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเพื่อนร่วมงาน

โปรดให้ข้อมูลตามการรับรู้ของท่าน

ในช่วง 1-2 เดือนที่ผ่านมา ท่านเห็นการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างในพฤติกรรมของผู้บริหารของท่าน

โปรดให้ข้อมูลพฤติกรรมทั้งในอดีตและในปัจจุบัน

< 1= น้อย ----- 5 = มาก >

ข้อรายการ	ข้อรายการ	อดีต (1-2 เดือนก่อนหน้า)				ปัจจุบัน			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	การมีวิสัยทัศน์ใหม่ที่ท้าทาย	1	2	3	4	1	2	3	4
2	ความมั่นคงทางอารมณ์ (การควบคุมอารมณ์)	1	2	3	4	1	2	3	4
3	ความมุ่งมั่นในการทำงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
4	ความกล้าตัดสินใจ	1	2	3	4	1	2	3	4
5	ความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
6	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนางานเพื่อโรงเรียน	1	2	3	4	1	2	3	4
7	ความขยันขันแข็งในการทำงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
8	การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
9	การให้โอกาสผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น	1	2	3	4	1	2	3	4
10	ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
11	การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
12	การไม่ครอบงำความคิดของผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
13	การไม่คุยโม้โอ้อวดว่าผลงานของโรงเรียนเกิดจากตนเอง	1	2	3	4	1	2	3	4
14	การสร้างความภาคภูมิใจแก่ผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
15	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างงานใหม่	1	2	3	4	1	2	3	4
16	การให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
17	การให้โอกาสผู้ร่วมงานแก้ตัวเมื่อทำงานพลาด	1	2	3	4	1	2	3	4
18	การกระจายงานหรือมอบหมายงานเหมาะสม	1	2	3	4	1	2	3	4
19	การส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	1	2	3	4
20	การอดทนต่อผู้ร่วมงาน								

การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้บริหารที่ท่านเห็นได้ชัดเจนมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
ข้อมูลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (เพิ่มเติม)

ข้อมูลสถิติเชิงบรรยายสภาพ

ตาราง ก 1 ความเชื่อในการการบริหารโรงเรียน

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	ผู้นำต้องมีความคิดกว้างไกล วางเป้าหมายการพัฒนาชัดเจน	495	1	4	3.05	0.89	-0.58	-0.54
2	ผู้นำต้องยึดหลักการ และมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม	495	1	4	3.02	0.89	-0.57	-0.45
3	ผู้นำต้องตั้งใจมุ่งมั่นปรารถนาให้การทำงานประสบความสำเร็จสูง	492	1	4	3.11	0.88	-0.70	-0.34
4	ผู้นำต้องมีบุคลิกลักษณะ และความมั่นคงทางอารมณ์ที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากทำงานด้วย	495	1	4	3.00	0.91	-0.55	-0.56
5	บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	496	1	4	2.92	0.97	-0.53	-0.70
6	บุคลากรในโรงเรียนต้องมีใจทะเยอทะยาน ทำงานโดยมุ่งความเป็นเลิศของโรงเรียน	496	1	4	2.74	0.93	-0.33	-0.73
7	บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ท้าทาย	496	1	4	2.82	0.92	-0.36	-0.71
8	บุคลากรในโรงเรียนต้องทำงานอย่างทุ่มเท เต็มศักยภาพ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	495	1	4	2.84	0.95	-0.34	-0.84
9	การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนควรได้รับการพัฒนา	495	1	4	2.77	0.94	-0.29	-0.82
10	การสร้างแรงบันดาลใจ-ในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน	492	1	4	2.89	0.90	-0.41	-0.63
11	ขวัญและกำลังใจจากผู้นำทำให้บุคลากรมีใจทำงานเพื่อโรงเรียนด้วยความทุ่มเท	495	1	4	3.06	0.88	-0.61	-0.43
12	ถ้าทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ตนมีส่วนร่วมสร้าง จะยังทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน	496	1	4	3.04	0.92	-0.62	-0.53
13	ผู้บริหารต้องให้โอกาสบุคลากรได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	496	1	4	3.01	0.88	-0.55	-0.49
14	ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ ต้องอาศัยความคิดของผู้ร่วมงานด้วย	491	1	4	3.09	0.96	-0.76	-0.45
15	ไม่มีใครอยากทำงานกับผู้บริหารที่บังคับหรือครอบงำความคิดผู้อื่น	494	1	4	2.80	1.04	-0.42	-1.00
16	บุคลากรจะไม่หยุดคิด หยุดทำ ถ้าได้รับโอกาสให้แก้ตัวเมื่อทำงานไม่สำเร็จ	491	1	4	2.68	0.94	-0.29	-0.80
17	ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารคนได้ทุกประเภท	492	1	4	3.04	0.93	-0.64	-0.50
18	ถ้าบุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ จะทำงานได้ดี	494	1	4	3.00	0.97	-0.68	-0.54
19	ถ้าบุคลากรรู้สึกว่าได้รับโอกาสในการทำงานหรือการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่น่าจะเกิด	495	1	4	2.74	0.94	-0.43	-0.67
20	ผู้บริหารต้องยอมรับว่าแม้จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียน แต่สามารถพัฒนาส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้	496	1	4	2.88	0.91	-0.51	-0.47

ตาราง ก 2 บุคลิกภาพด้านภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง (narcissism)

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนเองว่าจะพัฒนาโรงเรียนได้ดี	495	1	4	2.75	0.89	-0.40	-0.50
2	ข้าพเจ้ามุ่งหวังจะได้ชื่อเสียงและความก้าวหน้าจากผลงานของโรงเรียน	494	1	4	2.56	0.99	-0.10	-1.01
3	ข้าพเจ้าสามารถทำใจให้ยอมรับได้หากสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนไม่เป็นไปตามคาดและพร้อมสู้ใหม่	494	1	4	2.57	0.97	-0.22	-0.92
4	ข้าพเจ้าเป็นคนใจร้อน อยากให้ทุกสิ่งที่ต้องการสมหวัง ได้ดังใจ และเสร็จเร็ว	495	1	4	2.13	1.00	0.38	-1.00
5	ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนมีอุดมการณ์ในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	492	1	4	2.70	0.98	-0.33	-0.88
6	ข้าพเจ้ายอมรับว่าตนเองจะประสบความสำเร็จได้ ต้องทำให้ผู้ร่วมงานมีใจมุ่งความสำเร็จด้วย	495	1	4	2.85	0.94	-0.37	-0.78
7	ข้าพเจ้าไม่ค่อยมั่นใจว่าผู้ร่วมงานจะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อทำสิ่งใหม่ที่ ทำทนายได้	492	1	4	2.04	0.95	0.47	-0.81
8	ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนทำงานเพื่อโรงเรียนเต็มที่ เพื่อข้าพเจ้าจะได้มีผลงานเป็นที่ยอมรับยกย่อง	494	1	4	2.03	1.00	0.54	-0.85
9	โดยนิสัยส่วนตัว ข้าพเจ้าจะไม่สนใจคนที่ทำงานเฉื่อยชา หรือหมดไฟในการทำงาน เพราะไม่ได้ช่วยส่งเสริมการทำงานของข้าพเจ้า	494	1	4	1.85	0.92	0.77	-0.42
10	ข้าพเจ้าอยากให้ทุกคนทำงานตามความคิดของข้าพเจ้า เพื่อให้ฝันของข้าพเจ้า เป็นจริง	493	1	4	1.82	0.89	0.81	-0.28
11	โดยนิสัยส่วนตัวของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าไม่ค่อยชมเชยใคร	493	1	4	1.54	0.83	1.44	1.17
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการลงงานของโรงเรียนส่วนใหญ่เกิดจากความคิดและมีมือของข้าพเจ้า	488	1	4	1.56	0.83	1.40	1.16
13	ข้าพเจ้าอยากให้ผู้ร่วมงานทำตามความคิดของข้าพเจ้าเลย ไม่ต้องคิดทำสิ่งใหม่ ให้เสียเวลา	493	1	4	1.48	0.81	1.62	1.69
14	ด้วยความสามารถที่มี ข้าพเจ้าเชื่อว่าความคิดของตนเองสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้เป็นส่วนใหญ่	494	1	4	1.91	0.91	0.66	-0.53
15	ข้าพเจ้าไม่อยากจะให้ใครโต้แย้งความคิดที่ข้าพเจ้าคิดมาดีแล้ว	493	1	4	1.46	0.80	1.73	2.11
16	ข้าพเจ้าไม่ค่อยไว้ใจให้ใครคิดทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน	493	1	4	1.45	0.78	1.72	2.21
17	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับที่ต้องทำงานกับคนไม่เก่งในโรงเรียน	494	1	4	1.53	0.82	1.42	1.06
18	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้เฉพาะคนที่ข้าพเจ้าคิดว่ามีความสามารถ	493	1	4	1.71	0.87	1.03	0.18
19	ข้าพเจ้าเลือกให้ผู้ร่วมงานเฉพาะคนใกล้ชิดที่ข้าพเจ้าไว้ใจ	493	1	4	1.53	0.81	1.46	1.31
20	ข้าพเจ้าไม่เสียเวลาพัฒนาคนที่ข้าพเจ้าคิดว่าพัฒนายาก	494	1	4	1.52	0.82	1.48	1.22

ตาราง ก 3 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทำ ทนายและมีเป้าหมายชัดเจนสำหรับโรงเรียน	492	1	4	2.60	0.90	-0.22	-0.69
2	ข้าพเจ้ายึดหลักการในการทำงานเต็มศักยภาพ เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม	495	1	4	2.97	0.86	-0.56	-0.30
3	ข้าพเจ้ามุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน และมุ่งเอาชนะปัญหา อุปสรรค	496	1	4	2.94	0.85	-0.53	-0.26
4	ข้าพเจ้ามีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่น ไว้วางใจ และยอมรับในฐานะผู้นำโรงเรียน	495	1	4	2.73	0.89	-0.39	-0.52
5	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ที่ข้าพเจ้ามีต่อโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานเห็นเป็นแบบอย่าง	496	1	4	2.97	0.92	-0.65	-0.35
6	ข้าพเจ้าประกาศชัดให้ทุกคนในโรงเรียนรับรู้ถึงความ มุ่งมั่นในการนำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	495	1	4	2.77	0.98	-0.44	-0.79
7	ข้าพเจ้าพยายามนำแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองและปรับ ใช้ในโรงเรียนเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า	496	1	4	2.71	0.91	-0.38	-0.61
8	ข้าพเจ้าทำงานเต็มที่ ไม่ใช่ผู้บริหารที่ใช้วิธีการสั่งการ อย่างเดียว โดยตนเองไม่ทำ	496	1	4	2.88	0.93	-0.52	-0.54
9	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	496	1	4	2.85	0.91	-0.42	-0.62
10	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ผู้ร่วมงานรู้จักสร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงาน	496	1	4	2.78	0.88	-0.41	-0.46
11	ข้าพเจ้าพยายามสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้ ผู้ร่วมงานเพื่อให้เขาทำงาน ด้วยใจรัก	496	1	4	2.90	0.91	-0.53	-0.45
12	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจใน การทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อโรงเรียน	496	1	4	2.91	0.90	-0.52	-0.45
13	ข้าพเจ้ากระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพยายามคิด สร้างสรรค์งานของตนเอง	496	1	4	2.88	0.89	-0.45	-0.53
14	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเสนอแนวคิดและร่วม แก้ปัญหาของโรงเรียน	494	1	4	2.89	0.87	-0.49	-0.39
15	ข้าพเจ้าไม่ชี้นำหรือบีบบังคับให้ผู้ร่วมงานต้องใช้วิธีการ ของข้าพเจ้าในการพัฒนา/แก้ปัญหาในโรงเรียน	496	1	4	2.49	1.00	-0.13	-1.06
16	ข้าพเจ้าให้ผู้ร่วมงานได้ทดลอง คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อ พัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลา	495	1	4	2.71	0.93	-0.31	-0.74
17	ข้าพเจ้ารู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของผู้ร่วมงาน	494	1	4	2.67	0.93	-0.33	-0.71
18	ข้าพเจ้าพยายามวางตัวคนให้เหมาะสมกับงานและ ความสามารถที่เขามี	494	1	4	2.79	0.89	-0.44	-0.48
19	ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมสร้าง ความสำเร็จแก่โรงเรียน	495	1	4	2.91	0.92	-0.58	-0.43
20	ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง	495	1	4	2.96	0.93	-0.59	-0.49

ตาราง ก 4 ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	ข้าพเจ้าพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ทันสมัย แปลกใหม่ ต่างจากคนอื่น	495	1	4	2.38	0.93	-0.03	-0.93
2	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้ โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	494	1	4	2.49	0.97	-0.10	-0.97
3	ข้าพเจ้าสามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่ รู้สึกเครียด ทุกข์ร้อน หรือหมดกำลังใจ	496	1	4	2.44	0.97	-0.05	-1.00
4	ข้าพเจ้าไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	494	1	4	2.51	1.05	-0.11	-1.19
5	ข้าพเจ้ามีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นใน อุดมการณ์ของการทำงาน	495	1	4	2.55	0.94	-0.18	-0.84
6	ข้าพเจ้าสามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการ ทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	497	1	4	2.55	0.92	-0.20	-0.79
7	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัว ผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของ โรงเรียนได้	496	1	4	2.61	0.91	-0.23	-0.73
8	ข้าพเจ้ามีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศ ตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	495	1	4	2.37	0.93	-0.05	-0.93
9	ข้าพเจ้ามีทักษะในการกระตุ้นให้คนเฉื่อยชา หรือขาด ความมั่นใจในตนเอง คิดอยากทำอะไรเพื่อโรงเรียนได้	495	1	4	2.36	0.92	0.03	-0.87
10	ข้าพเจ้ามีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปใน ทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน	495	1	4	2.45	0.89	-0.11	-0.76
11	ข้าพเจ้าพยายามฝึกตนเองให้ซมเขยหรือยกย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขาทำสิ่งดี ๆ แก่โรงเรียน	497	1	4	2.63	0.96	-0.22	-0.88
12	แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจากฝีมือของผู้บริหาร แต่ ข้าพเจ้าแสดงออกให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากผลงาน ร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของข้าพเจ้า	496	1	4	2.86	0.99	-0.51	-0.76
13	เมื่อมีความต่างทางความคิด ข้าพเจ้าตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นที่ ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	495	1	4	2.44	0.96	-0.13	-0.99
14	ข้าพเจ้าสามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการ แก้ไขปัญหาของโรงเรียนและทำให้ทุกคนยอมรับในผล ของการตัดสินใจร่วมกัน	496	1	4	2.67	0.94	-0.33	-0.76
15	ข้าพเจ้าสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิด ของข้าพเจ้าด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของข้าพเจ้า เหมาะสมกว่า	494	1	4	2.46	0.92	-0.08	-0.85
16	หากวิถีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าไม่ กล่าวโทษตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่ข้าพเจ้าจะมีการ จัดการความเสี่ยง โดยมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	496	1	4	2.55	0.94	-0.22	-0.84
17	ข้าพเจ้าพยายามทำใจให้ยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคล และถือว่าการพัฒนาคนที่มีจุดอ่อนเป็นงานที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร	495	1	4	2.65	0.94	-0.24	-0.81
18	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญมากให้กับ ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถน้อย และสามารถทำให้เขา รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	497	1	4	2.44	0.97	-0.06	-1.00
19	ข้าพเจ้าระมัดระวังในการวางตัว พยายามไม่แสดงออกให้ เห็นชัดว่าใครเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้าไว้วางใจหรือไม่ไว้วางใจ	497	1	4	2.56	1.00	-0.21	-1.02
20	ข้าพเจ้ายอมเสียเวลา และทำใจให้ออดทนรอได้กับการ พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานบางคนซึ่งใช้เวลาในการ เรียนรู้มากกว่าคนอื่น	497	1	4	2.54	0.96	-0.18	-0.91

ตาราง ก 5 ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ	495	1	4	2.37	0.91	-0.03	-0.86
2	ผู้นำที่มีอุดมการณ์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	495	1	4	2.70	0.92	-0.36	-0.66
3	ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นสูง	495	1	4	2.72	0.97	-0.35	-0.84
4	ผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีอารมณ์ เป็นที่ศรัทธา	495	1	4	2.56	0.96	-0.14	-0.92
5	ผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	495	1	4	2.90	0.97	-0.48	-0.77
6	ผู้นำที่ทำงานแบบมุ่งความเป็นเลิศ	493	1	4	2.66	0.96	-0.25	-0.86
7	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	494	1	4	2.70	0.97	-0.35	-0.82
8	ผู้นำที่มีทักษะการโน้มน้าวจิตใจ	495	1	4	2.55	0.94	-0.21	-0.85
9	ผู้นำที่มีทักษะในการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง	494	1	4	2.63	0.91	-0.28	-0.68
10	ผู้นำที่มีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ-	494	1	4	2.55	0.93	-0.23	-0.82
11	ผู้นำที่รู้จักการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน	493	1	4	2.72	0.95	-0.33	-0.79
12	ผู้นำที่ให้เกิดียกย่องผู้ร่วมงาน	494	1	4	2.82	0.92	-0.39	-0.67
13	ผู้นำที่สนับสนุนให้โอกาสคนได้สร้างผลงาน	493	1	4	2.87	0.96	-0.49	-0.70
14	ผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	494	1	4	2.99	0.93	-0.63	-0.48
15	ผู้นำที่ไม่เผด็จการทางความคิด	495	1	4	2.77	0.97	-0.39	-0.80
16	ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานแบบกัลยาณมิตร	494	1	4	2.98	0.94	-0.59	-0.58
17	ผู้นำที่รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์	493	1	4	2.82	0.94	-0.47	-0.63
18	ผู้นำที่เห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	494	1	4	2.85	0.94	-0.48	-0.62
19	ผู้นำที่มีความเป็นธรรม	494	1	4	2.91	0.93	-0.57	-0.51
20	ผู้นำที่รู้จักสร้างคน	493	1	4	2.75	0.94	-0.36	-0.73

ตาราง ก 6 ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	495	1	4	2.59	0.89	-0.34	-0.62
2	ผู้ร่วมงานยอมรับว่าผู้บริหารมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวมชัดเจน	496	1	4	2.67	0.91	-0.35	-0.63
3	ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหาร	493	1	4	2.73	0.92	-0.33	-0.68
4	ผู้ร่วมงานมั่นใจ ใ้วางใจในการทำงานภายใต้แนวคิดและการดำเนินงานของผู้บริหาร	495	1	4	2.69	0.89	-0.35	-0.56
5	ผู้ร่วมงานมีความซื่อสัตย์ ทำงานโดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นที่	494	1	4	2.73	0.94	-0.32	-0.75
6	ผู้ร่วมงานมีพลังมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	496	1	4	2.71	0.94	-0.30	-0.79
7	ผู้ร่วมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย	495	1	4	2.60	0.91	-0.22	-0.73
8	ผู้ร่วมงานขยันขันแข็งและทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน	493	1	4	2.65	0.92	-0.23	-0.75
9	ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจในการทำงาน	495	1	4	2.61	0.90	-0.28	-0.67
10	ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	495	1	4	2.64	0.90	-0.26	-0.67
11	ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจดี เต็มใจทำงานโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย	496	1	4	2.56	0.92	-0.18	-0.79
12	ผู้ร่วมงานรัก และภูมิใจในโรงเรียน ทำงานอย่างกระตือรือร้น	495	1	4	2.64	0.91	-0.30	-0.68
13	โรงเรียนมีผลงานที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	496	1	4	2.56	0.97	-0.20	-0.92
14	ปัญหาของโรงเรียนไม่ค่อยมีหรือแก้ไขได้เร็ว เพราะผู้ร่วมงานรู้จักคิด และร่วมแก้ปัญหา	494	1	4	2.56	0.95	-0.21	-0.86
15	บรรยากาศของการทำงานในโรงเรียนให้อิสระผู้ร่วมงานในการคิดพัฒนางานใหม่ๆ	494	1	4	2.73	0.94	-0.36	-0.74
16	ผู้ร่วมงานเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองว่าสามารถทำสิ่งท้าทายได้โดยไม่กลัวความผิดพลาด	493	1	4	2.51	0.92	-0.20	-0.82
17	ผู้ร่วมงานประทับใจที่ผู้บริหารรู้จักผู้ร่วมงานและให้การยอมรับทุกคนเป็นอย่างดี	495	1	4	2.65	0.92	-0.28	-0.71
18	ผู้ร่วมงานมีความสุขที่มีโอกาสได้ทำงานตามความสามารถ และได้แสดงฝีมือในการทำงาน	495	1	4	2.68	0.89	-0.32	-0.59
19	ผู้ร่วมงานมีความรักใคร่ สามัคคี ร่วมมือรวมพลังในการทำงาน ทำงานเป็นทีม	495	1	4	2.73	0.93	-0.33	-0.74
20	ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทัวถึงเท่าเทียม มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	496	1	4	2.66	0.92	-0.29	-0.73

ตาราง ก 7 ความเชื่อในหลักบริหารตามองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	1	4	3.05	0.81	-0.68	-0.36
2	พฤติกรรมกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	1	4	2.83	0.86	-0.47	-0.75
3	การสร้างแรงบันดาลใจ	496	1	4	2.94	0.82	-0.59	-0.47
4	การกระตุ้นทางปัญญา	496	1	4	2.90	0.83	-0.57	-0.61
5	การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	496	1	4	2.91	0.86	-0.71	-0.43
	ความเชื่อที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน โดยรวม	496	1	4	2.93	0.77	-0.67	-0.47
	<P50=<3.10, P50=3.10, P70=3.45, P90= 3.85							

ตาราง ก 8 บุคลิกภาพตามองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	ลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	495	1	4	2.50	0.80	-0.13	-0.84
2	พฤติกรรมกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	495	1	4	2.41	0.78	-0.02	-0.74
3	การสร้างแรงบันดาลใจ	495	1	4	1.69	0.74	1.13	0.65
4	การกระตุ้นทางปัญญา	494	1	4	1.58	0.74	1.57	1.89
5	การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	494	1	4	1.57	0.75	1.43	1.28
	บุคลิกลักษณะโดยรวม	495	1	4	1.95	0.66	0.90	0.55
	<P50=<1.80, P50=1.80, P70=2.20, P90= 2.90							

ตาราง ก 9 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามองค์ประกอบย่อย

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	ลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	1	4	2.81	0.79	-0.58	-0.31
2	พฤติกรรมกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	1	4	2.83	0.84	-0.61	-0.43
3	การสร้างแรงบันดาลใจ	496	1	4	2.86	0.84	-0.56	-0.36
4	การกระตุ้นทางปัญญา	496	1	4	2.74	0.83	-0.43	-0.69
5	การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	496	1	4	2.83	0.85	-0.59	-0.46
	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวม	496	1	4	2.81	0.78	-0.61	-0.36
	<P50=<3.0, P50=3.00, P70=3.30, P90= 3.75							

ตาราง ก 10 ภาพลักษณ์ผู้นำตามองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	ลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	495	1	4	2.59	0.86	-0.31	-0.79
2	พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	495	1	4	2.70	0.88	-0.43	-0.81
3	การสร้างแรงบันดาลใจ	495	1	4	2.68	0.87	-0.36	-0.78
4	การกระตุ้นทางปัญญา	495	1	4	2.90	0.88	-0.64	-0.51
5	การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	495	1	4	2.83	0.88	-0.57	-0.48
	ภาพลักษณ์ของผู้บริหารโดยรวม	495	1	4	2.74	0.83	-0.54	-0.62
	<P50=<2.95, P50=2.95, P70=3.25, P90= 3.75							

ตาราง ก 11 ผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนตามองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	sk	Ku
1	ลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	1	4	2.67	0.85	-0.40	-0.63
2	พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	496	1	4	2.67	0.87	-0.35	-0.76
3	การสร้างแรงบันดาลใจ	496	1	4	2.61	0.86	-0.33	-0.70
4	การกระตุ้นทางปัญญา	496	1	4	2.59	0.86	-0.34	-0.84
5	การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	496	1	4	2.68	0.85	-0.41	-0.63
	ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวม	496	1	4	2.64	0.82	-0.43	-0.68
	<P50=<2.90, P50=2.90, P70=3.20, P90= 3.60							

ตาราง ก 12 ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจำแนกตามองค์ประกอบย่อย

	รายการ	N	min	max	Mean	SD	Sk	Ku
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	497	1	4	2.45	0.85	-0.17	-0.95
2	พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	497	1	4	2.52	0.85	-0.21	-0.86
3	การสร้างแรงบันดาลใจ	497	1	4	2.57	0.84	-0.28	-0.87
4	การกระตุ้นทางปัญญา	496	1	4	2.53	0.84	-0.26	-0.83
5	การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	497	1	4	2.55	0.87	-0.23	-0.91
	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยรวม	497	1	4	2.52	0.80	-0.29	-0.85

ข้อมูลสถิติเชิงบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตาราง ก 13 ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจำแนกตามตัวแปรเพศ

ระดับภาวะผู้นำ แบบชื่นชมตนเอง	ชาย		หญิง		รวม	
	n	%	n	%	n	%
ต่ำกว่าปกติ	208	48.83	34	49.28	242	48.89
ปกติ	70	16.43	12	17.39	82	16.57
เด่น	103	24.18	18	26.09	121	24.44
เด่นมาก	45	10.56	5	7.25	50	10.10
รวม	426	100.00	69	100.00	495	100.00

Chi-Square= 0.77, df=3, P=0.86

ตาราง ก 14 ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจำแนกตามตัวแปรอายุ

ระดับภาวะผู้นำ แบบชื่นชม ตนเอง	< 35 ปี		35-44 ปี		45-54 ปี		>=55 ปี		รวม	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ต่ำกว่าปกติ	4	40.00	23	50.00	162	47.79	53	53.54	242	48.99
ปกติ	1	10.00	4	8.70	59	17.40	18	18.18	82	16.60
เด่น	5	50.00	13	28.26	81	23.89	21	21.21	120	24.29
เด่นมาก	0	0.00	6	13.04	37	10.91	7	7.07	50	10.12
รวม	10	100	46	100	339	100	99	100	494	100

Chi-Square= 8.92, df=9, P=0.45

ตาราง ก 15 ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

ระดับภาวะผู้นำ แบบชื่นชม ตนเอง	ปริญญาตรี		ปริญญาโท-เอก		รวม	
	n	%	n	%	n	%
ต่ำกว่าปกติ	68	51.91	173	48.19	241	49.18
ปกติ	20	15.27	60	16.71	80	16.33
เด่น	31	23.66	89	24.79	120	24.49
เด่นมาก	12	9.16	37	10.31	49	10.00
รวม	131	100.00	359	100.00	490	100.00

Chi-Square= 0.57, df=3, P=0.90

ตาราง ก 16 ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจำแนกตามตัวแปรความเชื่อในการบริหาร

ระดับ	ปกติ		สูงกว่าปกติ		เด่น		เด่นพิเศษ		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ปกติ	195.00	79.92	32.00	39.02	17.00	14.17	2.00	4.00	246.00	49.60
สูงกว่าปกติ	28.00	11.48	28.00	34.15	37.00	30.83	7.00	14.00	100.00	20.16
เด่น	15.00	6.15	17.00	20.73	49.00	40.83	19.00	38.00	100.00	20.16
เด่นพิเศษ	6.00	2.46	5.00	6.10	17.00	14.17	22.00	44.00	50.00	10.08
รวม	244.00	100.00	82.00	100.00	120.00	100.00	50.00	100.00	496.00	100.00

Chi-Square= 254.73, df=9, P=0.000

ตาราง ก 17 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะชื่นชมตนเองกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ระดับ	ปกติ		สูงกว่าปกติ		เด่น		เด่นพิเศษ		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ปกติ	204.00	83.95	26.00	31.71	12.00	9.92	0.00	0.00	242.00	48.79
สูงกว่าปกติ	31.00	12.76	30.00	36.59	39.00	32.23	5.00	10.00	105.00	21.17
เด่น	6.00	2.47	21.00	25.61	49.00	40.50	12.00	24.00	88.00	17.74
เด่นพิเศษ	2.00	0.82	5.00	6.10	21.00	17.36	33.00	66.00	61.00	12.30
รวม	243.00	100.00	82.00	100.00	121.00	100.00	50.00	100.00	496.00	100.00

Chi-Square= 375.18, df=9, P=0.000

ตาราง ก 18 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะชื่นชมตนเองกับภาพลักษณ์ของความเป็นผู้นำ

ระดับ	ปกติ		สูงกว่าปกติ		เด่น		เด่นพิเศษ		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ปกติ	210.00	86.78	20.00	24.39	11.00	9.09	1.00	2.00	242.00	48.89
สูงกว่าปกติ	22.00	9.09	35.00	42.68	41.00	33.88	3.00	6.00	101.00	20.40
เด่น	9.00	3.72	24.00	29.27	54.00	44.63	15.00	30.00	102.00	20.61
เด่นพิเศษ	1.00	0.41	3.00	3.66	15.00	12.40	31.00	62.00	50.00	10.10
รวม	242.00	100.00	82.00	100.00	121.00	100.00	50.00	100.00	495.00	100.00

Chi-Square= 426.12, df=9, P=0.000

ตาราง ก 19 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะชื่นชมตนเองกับผลการปฏิบัติงาน

ระดับ	ปกติ		สูงกว่าปกติ		เด่น		เด่นพิเศษ		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ปกติ	208.00	85.25	23.00	28.05	12.00	10.00	1.00	2.00	244.00	49.19
สูงกว่าปกติ	26.00	10.66	35.00	42.68	28.00	23.33	3.00	6.00	92.00	18.55
เด่น	8.00	3.28	19.00	23.17	63.00	52.50	15.00	30.00	105.00	21.17
เด่นพิเศษ	2.00	0.82	5.00	6.10	17.00	14.17	31.00	62.00	55.00	11.09
รวม	244.00	100.00	82.00	100.00	120.00	100.0	50.00	100.00	496.00	100.0

Chi-Square= 409.18=9, P=0.000

ข้อมูลเชิงปริมาณของกรณีศึกษา

ตาราง ก 20 ข้อมูลภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองและผลการปฏิบัติงานของกรณีศึกษา

กรณีศึกษา	1	2	3	4	5	7	12	13
NL_pre1	3.00	2.75	2.00	3.00	2.50	2.50	1.75	3.50
NL_pre2	1.00	2.25	2.00	3.00	2.50	2.75	1.75	4.00
NL_pre3	1.25	2.75	2.00	3.00	2.50	2.50	1.75	4.00
NL_pre4	1.00	2.75	2.00	3.00	2.25	2.50	1.50	3.75
NL_pre5	1.50	2.50	2.00	3.00	2.00	2.75	2.00	3.50
NL_pre	1.55	2.60	2.00	3.00	2.35	2.60	1.75	3.75
NL_post1	3.50	3.75	2.50	3.00	2.50	.	3.25	4.00
NL_post2	2.00	3.25	2.00	3.00	3.00	.	3.00	4.00
NL_post3	2.00	3.50	2.00	3.00	3.00	.	3.50	4.00
NL_post4	1.50	3.75	2.25	3.00	3.00	.	2.75	4.00
NL_post5	2.00	3.50	2.50	3.00	2.25	.	3.25	4.00
NL_post	2.20	3.55	2.25	3.00	2.75	.	3.15	4.00
perf_pre1	1.50	2.75	2.00	3.00	2.75	2.75	2.00	3.75
perf_pre2	1.00	2.75	2.00	3.00	2.00	2.50	1.75	3.50
perf_pre3	1.00	2.00	2.00	3.00	2.75	2.75	2.00	3.75
perf_pre4	1.00	2.50	2.00	3.00	2.25	2.00	2.00	4.00
perf_pre5	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.75	2.00	3.75
perf_pre	1.10	2.40	2.00	3.00	2.35	2.55	1.95	3.75
perf_post1	2.50	3.75	2.00	3.00	3.00	.	3.25	4.00
perf_post2	2.00	3.50	2.50	3.00	2.75	.	3.00	4.00
perf_post3	2.00	3.00	2.25	3.00	3.00	.	3.50	4.00
perf_post4	2.25	3.25	2.75	3.00	3.00	.	3.00	4.00
perf_post5	2.00	3.00	2.50	3.00	2.50	.	3.00	4.00
perf_post	2.15	3.30	2.40	3.00	2.85	.	3.15	4.00

ตาราง ก 21 การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองและจากผู้ร่วมงาน

กรณีศึกษา	แหล่ง	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
		NL1	NL1	NL2	NL2	NL3	NL3	NL4	NL4	NL5	NL5	NL	NL
case1	self	1.50	2.50	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.25	1.00	2.00	1.10	2.15
	peer	3.25	3.56	3.06	3.75	2.81	3.19	3.19	3.56	3.13	3.25	3.09	3.46
case2	self	2.75	3.75	2.75	3.50	2.00	3.00	2.50	3.25	2.00	3.00	2.40	3.30
	peer	2.57	3.25	2.79	3.21	2.93	3.39	3.11	3.50	2.89	3.61	2.86	3.39
case3	self	2.00	2.00	2.00	2.50	2.00	2.25	2.00	2.75	2.00	2.50	2.00	2.40
	peer	3.15	3.80	3.15	3.85	3.05	3.70	3.50	3.95	3.35	3.80	3.24	3.82
case4	self	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
	peer	3.25	3.50	2.81	3.63	2.81	3.06	2.81	3.38	3.63	4.00	3.06	3.51
case5	self	2.75	3.00	2.00	2.75	2.75	3.00	2.25	3.00	2.00	2.50	2.35	2.85
	peer	3.00	3.43	3.07	3.43	2.89	3.14	3.04	3.21	3.54	3.64	3.11	3.37
Case7	self	2.75	.	2.50	.	2.75	.	2.00	.	2.75	.	2.55	.
	peer	2.85	4.00	2.85	3.80	2.85	3.85	3.10	4.00	2.90	3.90	2.91	3.91
Case12	self	2.00	3.25	1.75	3.00	2.00	3.50	2.00	3.00	2.00	3.00	1.95	3.15
	peer	3.60	3.75	3.70	3.80	3.65	3.65	3.60	3.65	3.55	3.70	3.62	3.71
Case13	self	3.75	4.00	3.50	4.00	3.75	4.00	4.00	4.00	3.75	4.00	3.75	4.00
	peer	3.80	4.00	4.00	4.00	3.85	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.93	4.00



ภาคผนวก จ

คู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง
ด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

คู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง
ด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา

โดย

นางสาว ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา:

รศ. ดร. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์

ศ.ดร. สุวิมล ว่องวาณิช

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง
ด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

พัฒนาโดย

นางสาว ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา:

รศ. ดร. พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

ศ.ดร. สุวิมล ว่องวานิช

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนำ

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเอง ด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ของนิสิตปริญญาเอก สาขาบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุดมุ่งหมายของคู่มือนี้เพื่อให้เครื่องมือและแนวทางการประเมินตนเองสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (narcissistic leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำ แบบหนึ่งที่กำลังเป็นที่สนใจในวงการของผู้บริหาร

ในคู่มือนี้จะมีเครื่องมือ 2 ประเภท เครื่องมือประเภทแรก เป็นเครื่องมือประเมินตนเอง ด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง โดยมีแบบฉบับสั้นและฉบับยาวให้เลือกใช้ตามเหมาะสม ใน เครื่องมือประเมินจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์การตรวจให้คะแนน และการแปลผลด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้บริหารเห็นจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองด้วยตัวเอง สำหรับเครื่องมือประเภทที่สอง เป็น เครื่องมือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง โดยใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมเพื่อการ ปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์

ผู้วิจัยหวังว่าคู่มือนี้จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้คู่มือนี้ได้ให้ข้อมูล ป้อนกลับเกี่ยวกับผลการใช้ เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาแก้ไขเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำ แบบชื่นชมตนเอง และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองต่อไป

ณัชนันท์ แก้วชัยเจริญกิจ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	3
สารบัญ	4
คำชี้แจงในการใช้คู่มือ	6
จุดมุ่งหมายของคู่มือ	6
ส่วนประกอบของคู่มือ	6
ประโยชน์ของคู่มือ	6
ส่วนที่ 1	
ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง	7
ความหมายของภาวะผู้นำ	7
องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ	7
ลักษณะของผู้ที่มีความเป็นผู้นำ	8
ทักษะที่พึงประสงค์สำหรับบุคคลที่เป็นผู้นำ	9
ความหมายของภาวะขึ้นชมตนเอง/หลงตนเอง	10
ลักษณะของผู้นำที่มีภาวะขึ้นชมตนเอง	10
คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะหลงตนเอง	11
ภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง	12
สรุปลักษณะผู้นำที่มีภาวะขึ้นชมตนเอง	12
สรุปลักษณะผู้นำที่มีภาวะหลงตนเอง	12
ลักษณะด้านบวกและลักษณะด้านลบของลักษณะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง	13
องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง	15
ส่วนที่ 2	
การประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง	17
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	18
ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร	18
วิธีการพัฒนาตนเอง	18
การประเมินตนเอง	20
วิธีใช้เครื่องมือประเมิน	21
การรายงานตนเอง	21
วิธีการพัฒนาตนเอง	21
วิธีการสะท้อนตนเอง	21
การบันทึกกอนูทิน	22
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง	23
ส่วนที่ 3	
แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง	24
ขั้นตอนการปฏิบัติในการใช้แบบประเมินตนเอง	25
แบบ ป. 1 แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง	26

	หน้า
แบบรายงานผลภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	34
แบบ ป. 2 แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	35
แบบรายงานตนเองด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	39
แบบ ป. 3 แบบประเมินความเชื่อที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน	40
แบบรายงานตนเองด้านความเชื่อที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน	44
แบบ ป. 4 แบบประเมินตนเองด้านแบบประเมินตนเองด้านภาพลักษณ์ของผู้บริหาร	45
แบบรายงานผลการประเมินตนเองแบบประเมินตนเองด้านภาพลักษณ์ ของผู้บริหาร	47
แบบ ป. 5 แบบประเมินตนเองด้านภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง	48
แบบรายงานผลการประเมินตนเอง ด้านภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง	51
แบบ ป. 6 แบบประเมินตนเองด้านผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	
แบบรายงานผลการด้านผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	
แบบ ป. 7 แบบรายงานผลการประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (ภาพรวม)	
แบบ พ. 1 แบบประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารโดยเพื่อนร่วมงาน	52
แบบรายงานผลการประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองโดยเพื่อนร่วมงาน	58
แบบ ร. 1 แบบรายงานผลการประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (ภาพรวม)	62
ส่วนที่ 4 แบบบันทึกข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	64
แบบ บ. 1 แบบบันทึกข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	65

คำชี้แจงในการใช้คู่มือ

จุดมุ่งหมายของคู่มือ

คู่มือนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอเครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (narcissistic leadership) และแนวทางการประเมินตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ส่วนประกอบของคู่มือ

คู่มือนี้จะมีเนื้อหาแยกออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็น ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ส่วนที่ 2 การประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ส่วนที่ 3 แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง และส่วนที่ 4 แบบบันทึกข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ส่วนที่ 1 สาระเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ประกอบด้วย ความจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำ ประเภทของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง หลักการของการพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ประกอบด้วย ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง วิธีการที่ใช้ในการประเมินตนเอง และแนวทางการพัฒนาตนเองจากผลการประเมิน

ส่วนที่ 3 เครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ประกอบด้วยตัวอย่างแบบประเมินตนเองสำหรับประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองให้เลือกใช้ตามความเหมาะสม วิธีการตรวจให้คะแนน และเกณฑ์การแปลผล

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ประกอบด้วยเครื่องมือการบันทึกพฤติกรรมตนเอง และวิธีการวิเคราะห์ตนเอง

ประโยชน์ของคู่มือ

1. ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลที่บ่งชี้ระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของตนเอง สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง และมีแนวทางในการพัฒนาแก้ไขข้อด้อย และนำข้อเด่นของคุณลักษณะที่มีอยู่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

2. คู่มือนี้นำเสนอแนวคิดทางเลือก (alternative approach) ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นแนวทางการพัฒนาตนเองซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่ปฏิบัติได้ง่าย มีประสิทธิภาพ

3. คู่มือนี้จะมีส่วนช่วยพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีศักยภาพและมีคุณลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ

ส่วนที่ 1

ความสำคัญของ
การพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ความหมายของภาวะผู้นำ

“ภาวะผู้นำ” คือ ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำในการกำหนดแนวทางการใช้อิทธิพล อำนาจ การกระตุ้นและจูงใจเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมามาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือขององค์การที่กำหนด

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ

ผู้นำต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมขององค์การได้ และสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำประกอบด้วย ตัวผู้นำเอง ผู้ตาม ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกจะทำให้

1. ผู้นำ (leader) ผู้นำควรมีความเข้าใจอย่างแท้จริงว่า ตนเองเป็นใคร มีความรู้ความสามารถด้านใดเป็นพิเศษ ผู้ที่ตัดสินใจความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอยู่ที่ผู้ตามมิใช่ผู้นำ ถ้าผู้ตามไม่ไว้เนื้อเชื่อใจหรือไม่มั่นใจในตัวผู้นำ ก็จะไม่มีความตั้งใจ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจในตัวผู้ตามเช่นกัน

2. ผู้ตาม (follower) ผู้นำต้องรู้จักบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตน จุดเริ่มต้นพื้นฐาน คือ ผู้นำต้องทำความเข้าใจให้ดีถึงธรรมชาติของมนุษย์ รู้ความต้องการ อารมณ์และแรงจูงใจ ผู้นำต้องรู้จักบุคลากรของภายในองค์การ โดยรู้ว่าผู้ตามรู้อะไร มีคุณลักษณะอย่างไร หรือมีความสามารถด้านใดบ้าง ผู้นำต้องแสวงหาความเชื่อถือไว้ใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำต้องไว้ใจผู้ตามโดยการให้อำนาจบางส่วนในการดำเนินงานในการตัดสินใจ และที่สำคัญคือ ตัวผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน และสามารถให้แนวทางและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ตามได้

3. งาน (task) งานแต่ละอย่างจะมีเนื้อหา รายละเอียด และความยากง่ายแตกต่างกัน ผู้นำควรมีความเข้าใจในตัวงานอย่างถ่องแท้ และมีสามารถเหมาะสมกับงานนั้น ๆ

4. องค์การ (organization) ผู้นำควรเข้าใจปรัชญา ค่านิยม เป้าหมาย และวัฒนธรรมขององค์การ จึงจะสามารถใช้หลักเทคนิคการบริหารต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับองค์การ นอกจากนั้น ผู้นำควรพิจารณาถึงรูปแบบขององค์การและขนาดขององค์การด้วย

5. สิ่งแวดล้อมภายนอก (external environment) ผู้นำควรศึกษาและทำความเข้าใจกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ เพื่อที่จะสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงองค์การให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

6. การสื่อสาร (communication) ผู้นำควรสื่อสารแบบ 2 ทาง (two-way communication) และฝึกการใช้ภาษาท่าทางให้มากขึ้น

7. สถานการณ์ (situation) ทุกสถานการณ์แต่ละอย่างมีความแตกต่างกัน ผู้นำต้องใช้อยู่ดุลยพินิจของในการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติในสถานการณ์แต่ละสถานการณ์อย่างดีและเหมาะสมที่สุด

ลักษณะของผู้ที่มีความเป็นผู้นำ

1. มีพลังขับเคลื่อน มีความต้องการที่จะทำงานท้าทายให้สำเร็จ ต้องการมุ่งไปข้างหน้า สามารถทำงานได้หลายชั่วโมงและเต็มไปด้วยความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มและกล้า นำการเปลี่ยนแปลง

2. มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ ชอบความมีอิทธิพล ชอบใช้อำนาจ ต้องการจะนำองค์กร

3. มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม สามารถเป็นตัวอย่างได้ในด้านความซื่อสัตย์รักษาคำพูด เป็นผู้มีศีลธรรม

4. มีความมั่นใจในตนเอง ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีความมุ่งมั่นและเด็ดขาด ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสุขุม และมีความมั่นใจเมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤต

5. มีความสามารถในการตัดสินใจ มีไหวพริบดี มีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผล มีความสามารถในการตัดสินใจและดำเนินการที่ดี

6. รู้จักองค์การของตนเอง มีการศึกษาที่ดี มีทักษะในการเข้าใจผู้ตาม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร

ทักษะที่พึงประสงค์สำหรับบุคคลที่เป็นผู้นำ

1. มีทักษะด้านเทคนิค นอกเหนือจากการมีประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรมแล้ว ผู้นำควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านวิธีการ เทคนิค และการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นในการจัดการงานเฉพาะอย่าง

2. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างดี มีความสามารถในการตัดสินใจต่าง ๆ ได้ดี มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือสามารถใช้ผู้อื่นทำงานให้ รวมถึงการเข้าใจผู้อื่นและสามารถจูงใจผู้อื่น

3. มีทักษะด้านความคิด ผู้นำควรมีทักษะและความสามารถในการเข้าใจความซับซ้อนต่าง ๆ ขององค์การ รวมถึงความสามารถในกิจกรรมเฉพาะอย่างเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิค

ในคู่มือนี้ให้ความสำคัญกับการประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นภาวะผู้นำแบบที่เรียกว่า ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (narcissistic leadership) ซึ่งมีแนวคิดสำคัญดังต่อไปนี้

ความหมายของภาวะขึ้นชมตนเอง/หลงตนเอง

ก่อนที่จะอธิบายความหมายของภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง(narcissistic leadership) ควรทำความเข้าใจกับแนวคิดของภาวะขึ้นชมตนเอง/หลงตนเอง (narcissism) ก่อน

Narcissism เป็นสภาวะทางจิตวิทยา มีสองความหมาย คือ ความหมายทางบวก และ ความหมายทางลบ

ความหมายทางบวก แปลเป็นไทยว่า “ภาวะขึ้นชมตนเอง” คือ มีความชื่นชมในความสามารถของตนเอง รักในศักดิ์ศรี มีความมั่นใจ และมุ่งมั่นให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ

ความหมายทางลบ แปลเป็นไทยว่า “ภาวะหลงตนเอง” คือ มีความหลงตน คิดว่าตนเองมีความสามารถเหนือกว่าคนอื่น จนกลายเป็นคนโอ้อวด ถือว่าเป็นบุคลิกภาพที่เป็นทางลบ

นักวิชาการส่วนใหญ่ ถือว่าภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองเป็นคุณลักษณะที่ผู้นำพึงมี เพราะเป็นคุณสมบัติทางบวก

ลักษณะของผู้นำที่มีภาวะขึ้นชมตนเอง

ในปัจจุบันนักวิชาการทางการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำให้มีบุคลิกภาพของภาวะขึ้นชมตนเอง (ด้านบวก) โดยนำไปหลอมรวมกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ (leadership) ด้วยความเชื่อว่าภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นลักษณะที่ผู้นำต้องมีเมื่อได้พัฒนาส่วนของภาวะขึ้นชมตนเองเข้าไปด้วย จะทำให้ผู้นำมีคุณลักษณะเด่นยิ่งขึ้น

ภาวะขึ้นชมตนเอง (narcissism) เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่บุคคลให้ความสำคัญกับตัวเองหรือความสามารถของตนเองมาก มีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถพิเศษและพรสวรรค์มากกว่าผู้อื่น และมักจินตนาการไปถึงความสำเร็จ อำนาจ และความมีชื่อเสียงที่เกินจริง

ลักษณะเด่น

ผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง เป็นผู้นำที่มีความกล้าและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณสมบัติพิเศษในการจูงใจคน มีทักษะในการพูดเพื่อโน้มน้าวผู้อื่น สามารถใช้ “คำพูด” ปลุกกระตุ้นผู้อื่นให้ทำตามได้อย่างชาญฉลาด ด้วยความสามารถพิเศษนี้ ทำให้เป็นผู้นำที่มีบารมีและน่าดึงดูดใจ จนได้รับความจงรักภักดีและการอุทิศถวายตัวจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง เป็นคนทะเยอทะยาน ชอบติดต่อและปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่คิดว่าเก่งที่สุดหรือสมบูรณ์แบบที่สุด คาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการพิสูจน์ให้ทุกคนรับรู้ถึงความสง่างาม ความสามารถ และความพิเศษของตนเอง

ผู้นำแบบชื่นชมตนเอง จะไม่วอกแวก ไขว้เขว หรือเอาใจใส่กับความรู้สึก ความทุกข์เศร้า หรือความรู้สึกผิด จึงทำให้สามารถรับมือกับการแก้ไขปัญหที่ตัดสินใจยากหรือซับซ้อนได้ การที่ผู้นำลักษณะนี้ไม่ต้องการความล้มเหลว จึงทำให้มีความสามารถในการประเมินความเสี่ยงและความสำเร็จอย่างรอบคอบและแม่นยำ

ผู้นำแบบชื่นชมตนเองสามารถปลุกฝังทุกคนมีส่วนร่วมในอุดมการณ์เดียวกัน สร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ และชอบการแข่งขัน ทำให้เกิดการแข่งขันขึ้น ภายในหรือระหว่างกลุ่มซึ่งจะช่วยทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะหลงตนเอง

ภาวะหลงตนเอง เป็นคุณลักษณะที่บุคคลมีความชื่นชมตนเอง และให้ความสำคัญกับตัวเองมากจนเกินไป ไม่สนใจความต้องการหรือความรู้สึกของผู้อื่น ยึดติดอยู่ในความพิเศษ ความเก่ง และอำนาจ จนทำให้เป็นคนหยิ่งยโส ไร้อ่อนไหวต่อความรู้สึกและโกรธง่ายจนเกินไป ขาดการสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น ไม่มีเหตุผล ไม่ยืดหยุ่น และวิตกกังวลง่าย

ลักษณะเด่น

ผู้นำที่หลงตนเอง ชอบใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ ใช้รูปร่างหน้าตา และภาพลักษณ์ของตนเองเป็นเครื่องมือในการให้ผู้อื่นชื่นชม และหลงในรูปร่างหน้าตา

ผู้นำที่มีภาวะหลงตนเอง ชอบแสดงความยิ่งใหญ่ ต้องการใช้อำนาจในการควบคุม ชอบเป็นผู้กำหนด และต้องการเป็นบุคคลพิเศษเหนือกว่าผู้อื่น ชอบความสมบูรณ์แบบ ไม่ค่อยยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรของตนมีสิทธิ์ หรือเปิดโอกาสให้แสดงความไม่พอใจหรือความคับข้องใจ ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานหนัก โดยไม่สนใจและไม่เห็นคุณค่าของผู้อื่น

การที่ผู้นำต้องการอำนาจและความมีชื่อเสียงมากเกินไป อาจนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์การได้ เนื่องจากผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามผู้นำของตนเองไม่ทัน และไม่รู้สึกรักมีใจอยากทำงานด้วย เนื่องจากไม่มีกำลังใจในการทำงานกับผู้นำไม่เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน

ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (narcissistic leadership)

โดยปกติบุคคลที่มีลักษณะของภาวะชื่นชมตนเอง (ทางบวก) มักมีส่วนของบุคลิกภาพด้านลบผสมอยู่ด้วย และหากมีคุณลักษณะด้านลบมาก จะทำให้บุคลิกภาพของบุคคลเหล่านี้เข้าข่ายมีคุณลักษณะที่เป็นภาวะหลงตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำโดยมีลักษณะของภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเองด้วย (narcissistic) จึงต้องให้ความสำคัญกับภาวะชื่นชมตนเอง (ด้านบวก) ให้มาก

ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้นำ โดยมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) มาผสมกับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ตาม (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ให้มีภาวะผู้นำด้วย โดยใช้คุณลักษณะเด่นที่เชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีพลัง ความสามารถพิเศษ สามารถใช้ทักษะความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำ และยอมทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับตามที่ผู้นำจินตนาการ และปรารถนาจะได้

สรุปลักษณะผู้นำที่มีภาวะชื่นชมตนเอง

1. มีความกล้า มีวิสัยทัศน์
2. มีทักษะการโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเชื่อมั่นศรัทธา
3. มีบารมี มีเสน่ห์ ทำให้คนอยากทำงานด้วย
4. มีพลัง ทะเยอทะยาน ปรารถนาความสำเร็จ ไม่ยอมแพ้
5. ต้องการเป็นคนสมบูรณ์แบบ มีชื่อเสียง เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของคนทั่วไป
6. ตัดสินใจเด็ดเดี่ยว มั่นคง ไม่วอกแวก
7. รับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ทำงานที่ซับซ้อนได้ และประเมินความเสี่ยงได้ดี
8. ชอบการแข่งขัน เป็นผู้ชนะ เพื่อชื่อเสียงของตนเองและองค์กร
9. มีความมั่นคงทางอารมณ์

สรุปลักษณะผู้นำที่มีภาวะหลงตนเอง

1. หลงอยู่ในจินตนาการเกี่ยวกับความสำเร็จหรืออำนาจอย่างไม่มีที่สิ้นสุด
2. ให้ความสำคัญกับตัวเองมากจนเกินไป
3. ยึดติดอยู่ในความพิเศษ ความเก่ง และสถานะ
4. มีความต้องการการยกย่องสรรเสริญและคำชื่นชมจากผู้อื่นมากเกินไป
5. ไม่ใช่เหตุผลในการใช้อารมณ์หรือความคาดหวังเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ
6. มุ่งหวังความสำเร็จและประโยชน์ส่วนตน
7. ไม่สนใจความรู้สึกผู้อื่น
8. ซื่อจ๋า
9. มีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงความเยอหยิ่ง

ลักษณะด้านบวกและด้านลบของลักษณะของผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

คุณลักษณะของผู้นำ ที่พึงประสงค์	คุณลักษณะของภาวะ narcissism	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ความเป็นผู้มีเหตุผล/ หลักการ	มีความรอบคอบ	ไม่ค่อยมีเหตุผล ไม่ยืดหยุ่น
ความสามารถในการ ตัดสินใจ	ไม่วอกแวก ไขว้เขว สามารถรับมือกับ การแก้ไขปัญหาที่ตัดสินใจยากหรือ ซับซ้อนได้ดี	ไม่ชอบแก้ปัญหา เมื่อมีปัญหาในการ จัดการกับภาวะวิกฤต มักตัดสินใจ ด้วยอารมณ์
วิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพราะมองทุกอย่าง ในภาพกว้าง	มีวิสัยทัศน์ แต่เน้นประโยชน์ตนเอง
ความเชื่อมั่นในตนเอง	มีความมั่นใจในตัวเองสูง	ซีไม่ ใช้อวด เย่อหยิ่ง ชื่นชมตนเอง
ความมั่นคงทางอารมณ์	ทนต่อความกดดันได้ดี	ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ โกรธง่าย ซี หงุดหงิด ความอดทนต่อความกดดัน ต่ำ อารมณ์รุนแรง ไม่มีอารมณ์ขัน ซี วิตกกังวล
การยอมรับข้อผิดพลาด	กล้ายอมรับข้อผิดพลาด และสู้ใหม่	ไม่มีความรู้สึกผิด ไม่ยอมรับ ข้อผิดพลาดของตนเอง ถือเป็น ความผิดของผู้อื่น เพราะตนเองถูก เสมอ
บุคลิกภาพ	มีทักษะในการพูด สามารถสร้างความ ประทับใจ และดึงดูดความสนใจ มีเสน่ห์	สร้างเสน่ห์ ต้องการความสนใจจาก ผู้อื่น
ความกระตือรือร้น	ชอบการแข่งขัน ทะเยอทะยาน มุ่งมั่น และปรารถนาความสำเร็จ	คาดหวังความสำเร็จ และความเป็นที่ หนึ่ง ทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่ง ความสำเร็จ การยอมรับ และการได้ เป็นผู้นำ
ความคิดริเริ่ม	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ชอบการ เปลี่ยนแปลง ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
ความสามารถเฉพาะตัว	เป็นคนฉลาด มีความสามารถรอบด้าน	ยึดติดกับความพิเศษ ความสำเร็จ ความเก่ง ความมีชื่อเสียง
ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม	มีอุดมการณ์ มุ่งมั่น อยากรับผิดชอบ ด้วยการพิสูจน์ฝีมือการทำงานของ ตนเอง	ไม่รู้ผิดชอบชั่วดี ไม่เกรงกลัวต่อบาป ทำทุกวิถีทางที่จะทำให้ตนเองเป็นที่ ยอมรับ

คุณลักษณะของผู้นำ ที่พึงประสงค์	คุณลักษณะของภาวะ narcissism	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ความยุติธรรม	มีความยุติธรรม รู้จักใช้คนตาม ความสามารถ	ลำเอียง เลือกทำงานกับคนที่ตนชอบ เท่านั้น ไม่ไว้ใจคนง่าย
มนุษยสัมพันธ์	มีความสามารถในการเข้าสังคม และมัก ได้รับความสนใจจากผู้อื่น	มีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ค่อยเป็นมิตร มองคนด้อยกว่า ตนเอง
การให้เกียรติและยอมรับ ผู้อื่น	การให้เกียรติ เคารพความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน แม้อาจจะไม่ไว้ใจ แต่ยอมให้ โอกาสผู้อื่นได้ทำงาน	โยนความผิดให้ผู้อื่น ดูถูกผู้อื่น ชอบ ตำหนิและวิจารณ์ผู้อื่น ไม่ให้อภัยผู้อื่น ไม่ค่อยไว้ใจใคร ซื่อจจา
ความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น	เข้าใจผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญและให้ ความสนใจผู้อื่น	ไม่สนใจความต้องการหรือความรู้สึก ของผู้อื่น เอาเปรียบผู้อื่น ให้ความ ช่วยเหลือเพื่อประโยชน์ส่วนตน
การสร้างและทำงานเป็น ทีม	สามารถชักจูงและโน้มน้าวจิตใจคนให้ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเอง ต้องการ	ไม่ชอบการประชุมหรือปรึกษาหารือ ชอบทำงานเพียงลำพัง ชอบสั่งการ
ความสามารถในการชักจูง และให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	มีพรสวรรค์ในการพูดโน้มน้าวผู้อื่นมี ความสามารถในการจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการ อ่านใจคน จึงมีทักษะการบริหารคน	ชอบใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อให้ได้สิ่ง ที่ต้องการ ไม่สนใจการกระตุ้นและให้ กำลังใจผู้ร่วมงาน
ความเสียสละ	การนึกถึงประโยชน์ส่วนรวม	คิดว่าตนเองสำคัญที่สุด นึกถึงแต่ ความต้องการของตนเอง/เข้าข้าง ตนเอง
ความน่าเชื่อถือ	เป็นผู้นำที่มีบารมี (charisma) มี คุณสมบัติพิเศษในการจูงใจคน	สร้างบารมี แต่เพื่อความเด่นของ ตนเอง
ความเด็ดขาด	มีความเด็ดขาด ไม่วอกแวก ไขว้เขว	ชอบสั่งการ แต่ไม่ยอมรับผลการ ตัดสินใจที่ผิดพลาด
ความสามารถในการ ฝึกอบรมพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา	ยอมพัฒนาผู้ร่วมงาน	ไม่ชอบการฝึกอบรมผู้อื่น
ทักษะในการสื่อสาร	สามารถทำให้คนอื่นเชื่อในสิ่งที่ตน ต้องการให้เชื่อ	มักมีปัญหาในการสื่อสารกับผู้อื่น
ความสามารถในการ ประสานงาน	มีทักษะความสามารถในการ ประสานงานการทำงาน	ไม่มีทักษะในการประสานงานที่ดี

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชนตนเอง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบขึ้นชนตนเองมี 5 องค์ประกอบย่อย แต่ละองค์ประกอบจะเป็นคุณลักษณะตามองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีคุณลักษณะเด่นทางบวกของภาวะขึ้นชนตนเองแทรกอยู่ รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1: การมีลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบขึ้นชนตนเอง

ลักษณะภาวะผู้นำ

ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มุ่งมั่นความสำเร็จ และมั่นคงทางอารมณ์

ลักษณะเด่นของภาวะขึ้นชนตนเอง

ความมั่นใจในตนเองสูง ไม่กลัวอุปสรรคหรือความล้มเหลว มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีบุคลิกภาพที่ดูมีเสน่ห์และบารมี

ภาพลักษณ์ของผู้นำ

เป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ เป็นที่ศรัทธา และไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบขึ้นชนตนเอง

ลักษณะภาวะผู้นำ

การแสดงออกหรือกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานซื่อสัตย์และภักดีต่อโรงเรียน มีอุดมการณ์ในการทำงานที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ทุ่มเทการทำงานเต็มศักยภาพ และมีความทะเยอทะยานปรารถนาความสำเร็จ

ลักษณะเด่นของภาวะขึ้นชนตนเอง

การแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นแบบอย่างชัดเจนในการทำงานเพื่อโรงเรียน และมีความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม เพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

ภาพลักษณ์ของผู้นำ

เป็นผู้นำที่ผู้ร่วมงานยึดเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงาน

องค์ประกอบที่ 3: การสร้างแรงบันดาลใจแบบขึ้นชนตนเอง

ลักษณะภาวะผู้นำ

ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เห็นคุณค่าในตนเอง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความภูมิใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง

การแสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานให้มีเจตคติทางบวกในการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม รู้จักใช้เทคนิคที่หลากหลาย

ภาพลักษณ์ของผู้นำ

เป็นผู้นำที่เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจและให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 4: การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง

ลักษณะภาวะผู้นำ

ความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ทำให้มองเห็นปัญหาสามารถใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และหาแนวทางการแก้ไข ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผลได้อย่างเต็มที่

ลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง

การให้อิสระในการคิด ไม่บังคับหรือครอบงำความคิดให้คล้อยตามผู้นำ และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ตัวเมื่อทำงานพลาด และมีโอกาสสร้างผลงาน โดยที่ไม่ใช่ผู้บริหารเด่นเพียงคนเดียว

ภาพลักษณ์ของผู้นำ

เป็นผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่เผด็จการทางความคิด และเป็นกัลยาณมิตร

องค์ประกอบที่ 5: การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง

ลักษณะภาวะผู้นำ

ความสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมชาติให้ความสำคัญ ความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลากร

ลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง

การแสดงออกถึงการรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของผู้ร่วมงาน รู้จักใช้คน มองคนเก่ง ให้โอกาสทุกคนได้รับการพัฒนา และเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ภาพลักษณ์ของผู้นำ

เป็นผู้นำที่รู้จักใช้คนและรู้จักสร้างคน

ส่วนที่ 2

การประเมินและพัฒนาตนเอง
ด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง คือ การแสดงความรับผิดชอบของบุคคลที่จะเรียนรู้และพัฒนาโดยผ่านกระบวนการประเมิน (assessment) การสะท้อนกลับ (reflection) และการปฏิบัติ (taking action) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงตน (self-improvement) การบริหารตน (self-management) และการปรับตน (self-modification) โดยการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความสำเร็จของการบริหารบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร เนื่องจากการบริหารต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลมากมาย และคนแต่ละกลุ่มต่างก็มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ดังนั้น การทำให้คนแต่ละคนสามารถอยู่ร่วมกัน และนำศักยภาพของแต่ละคนออกมาทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกันของการพัฒนาองค์การจึงไม่ใช่เรื่องที่ทำได้ง่ายนัก

การบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลง ควรเริ่มที่การเปลี่ยนแปลงตนเองก่อน เพราะการเปลี่ยนแปลงตนเองทำได้ง่ายกว่าการเปลี่ยนแปลงผู้อื่น การเปิดใจรับจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองจะเป็นหนทางที่จะทำให้ตนเองยอมลงมือพัฒนาตนเอง มากกว่าที่จะถูกผู้อื่นกำหนดให้ต้องเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภายในตนด้วยจิตใจอันบริสุทธิ์ ที่มุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม ย่อมนำไปสู่ทำให้พัฒนาที่ยั่งยืนมากกว่า

วิธีการพัฒนาตนเอง

จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเอง คือ การรู้จักตนเอง ซึ่งหมายถึงการรู้จักประเมินตนเอง ยอมรับในผลการประเมิน และนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง สามารถทำได้หลากหลายวิธี แต่วิธีการพัฒนาที่นักวิชาการในปัจจุบันให้ความสำคัญสามารถกระทำได้โดยใช้การควบคุมตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และการกำกับตนเอง

1. การควบคุมตนเอง (self-control)

การควบคุมตนเอง เป็นกระบวนการที่บุคคลอาจใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีการร่วมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการไปสู่เป้าหมาย และลงมือดำเนินการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองด้วยตัวเอง

2. การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management)

การบริหารจัดการตนเอง เป็นรูปแบบหนึ่งของการควบคุมตนเองในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีแนวปฏิบัติที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 การหมั่นสำรวจตนเอง ผู้นำที่ต้องการพัฒนาตัวเองจะศึกษาอย่างรอบคอบถึงพฤติกรรมของคนที่ทำอยู่ บุคลิกลักษณะที่พึงมี สำรวจดูว่าตนเองมีคุณสมบัติพื้นฐานเหล่านี้ครบถ้วนหรือไม่

2.2 การยอมรับจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง ผู้นำต้องถ่อมใจยอมรับในข้อบกพร่อง และใช้ความกล้าหาญ และความตั้งใจจริงในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองในแต่ละเรื่องอย่างเอาจริงเอาจัง

2.3 การพัฒนาให้ครบถ้วนทุกด้าน ในการพัฒนาความเป็นผู้นำ ต้องพัฒนาคุณลักษณะสำคัญให้ครบถ้วนทุกด้าน เช่น พัฒนาความรู้ใหม่ที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม ทักษะจำเป็นที่ควรฝึกฝน และประสบการณ์ที่ต้องหาเพิ่มเติม เป็นต้น

2.4 การตั้งเป้าหมายพัฒนาให้ชัดเจน ผู้นำจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายให้เป็นรูปธรรม และชัดเจนที่สามารถทำสำเร็จได้ ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม มีการพิจารณาตัวเอง และกำหนดเป้าหมายที่ต้องพัฒนาในขั้นต่อ ๆ ไป

3. การกำกับตนเอง (Self-Regulatory)

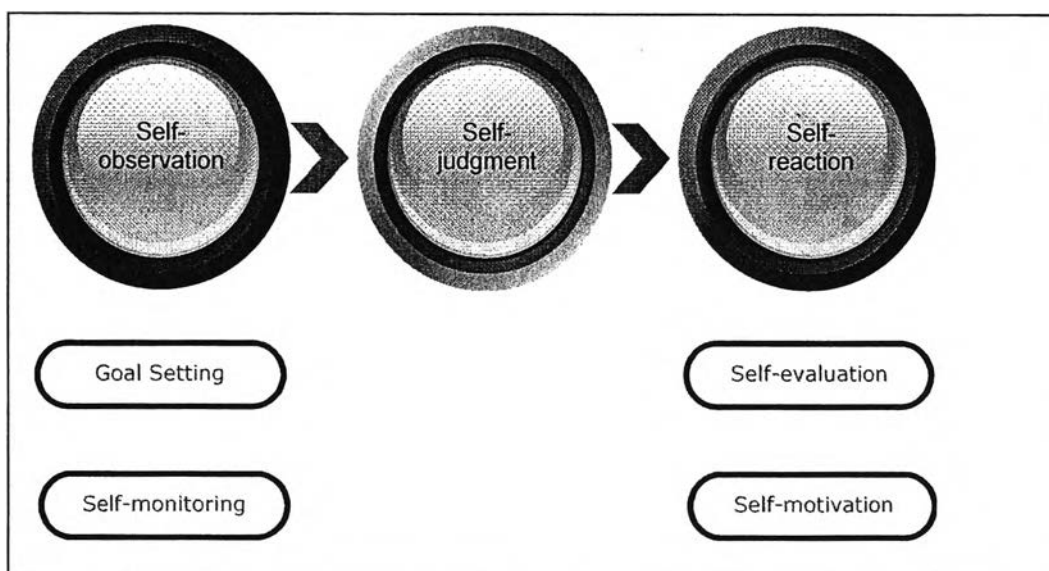
การกำกับตนเอง เป็นกระบวนการที่บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้ไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายตามที่ตนต้องการปรับปรุง แก้ไข กระบวนการกำกับตนเองมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 กระบวนการสังเกตตนเอง (Self-Observation) เป็นการสังเกตสภาพที่เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อนำข้อมูลมากำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนา และใช้ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินพฤติกรรมของตนเอง ดังนั้น ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) การพัฒนา ซึ่งต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความท้าทาย สามารถระบุเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจน และมีทิศทางในการดำเนินการแน่นอน เป็นพฤติกรรมเป้าหมายระยะสั้น และสามารถปฏิบัติได้จริง จากนั้น การกำกับตนเอง (Self-Monitoring) คือ การสังเกต บันทึกพฤติกรรมเป้าหมายที่ตนเองทำได้ด้วยตนเอง และการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตนเองต้องการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ทำความเข้าใจปัจจัยที่ทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น และเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนการจัดการตนเอง และเป็นข้อมูลสำหรับการประเมินความสำเร็จในการจัดการตนเองด้วย

3.2 การตัดสินตนเอง (Self-Judgment) เป็นกระบวนการที่บุคคลตัดสินหรือประเมินว่าตนเองจะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ พฤติกรรมที่

เปลี่ยนแปลงตรงตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตตนเองไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้

3.3 การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง (Self-Reaction) เป็นกระบวนการสุดท้ายของกลไกการกำกับตนเอง โดยการประเมินพฤติกรรมตนเอง (Self-Evaluation) คือ การตัดสินใจจากผลการตอบสนองจากการประเมินพฤติกรรมตนเอง และการให้แรงจูงใจในตนเอง (Self-Motivation) เป็นความตั้งใจ มุ่งมั่นภายในตนเองที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความสำเร็จของตนเอง และของงานตามเป้าหมายที่กำหนด



สิ่งสำคัญของการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ คือ จะต้องไม่พยายามสร้างภาพลักษณ์ที่หลอกลวง โดยเปลี่ยนแปลงเพียงรูปแบบภายนอก บุคลิกท่าทาง ลักษณะการพูด การใช้อำนาจสั่งการ หรืออื่น ๆ ที่มุ่งหวังเพียงให้เกิดการยอมรับจากผู้อื่น แต่ต้องตระหนักว่าองค์ประกอบภายในที่ผสมผสานเป็นตัวตนของตนเอง คือ เงื่อนไขสำคัญว่าจะสามารถเป็นผู้ที่ได้ผู้นำต้องเป็นผู้เริ่มต้นในการเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้จักการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง

การประเมินตนเอง

การประเมินตนเอง (self-evaluation) มีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่าบุคคลจะต้องมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ต้องปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจำเป็นต้องได้สารสนเทศที่เที่ยงตรง ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ทบทวนและวิเคราะห์หาโอกาสการพัฒนาตนเอง บันทึกความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับการปรับปรุงตนเองในด้านต่าง ๆ

วิธีใช้เครื่องมือประเมินตนเอง

การรายงานตนเอง

1. เลือกแบบประเมิน
2. ตอบข้อมูลในแบบประเมินให้ครบถ้วน
3. ตรวจสอบให้คะแนน
4. แปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด
5. ทำการพัฒนาตนเอง ตามจุดอ่อนที่พบ
6. ทำการประเมินตนเองซ้ำ หลังจาก 1 เดือนผ่านไป
7. วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง และผลที่เกิดขึ้น

การให้เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนรายงานพฤติกรรมของผู้บริหาร

1. เลือกแบบประเมิน
2. ส่งให้ครูอาจารย์ตอบ (ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ให้ตอบทุกคน ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ส่งให้ครูตอบประมาณ 30-50 คน)
3. ตรวจสอบให้คะแนนคำตอบของครูอาจารย์
4. แปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด
5. นำผลการประเมินของครูอาจารย์มาเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเอง
6. วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง
7. กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา
8. วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง และผลที่เกิดขึ้น

1. วิธีการสะท้อนตนเอง (self-reflection)

การประเมินตนเองให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของตนเอง ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินตนเองจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนตนเองสามารถจำแนกได้ 3 ชั้น

ชั้นที่หนึ่ง การสะท้อนผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของตนเอง

ชั้นที่สอง การระบุปัญหาและแนวทางแก้ไข

ชั้นที่สาม การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและการปฏิบัติงาน

การสะท้อนตนเอง เป็นรูปแบบของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคคล การสะท้อนเกิดจากการคิดอย่างใคร่ครวญ มีเหตุผล และใช้กระบวนการเรียนรู้ทางอารมณ์หรือ

ความรู้สึกของบุคคล เป็นการเรียนรู้ที่ถือว่าเป็นกระบวนการเชิงคิดวิเคราะห์เกิดจากการสร้างขึ้นใหม่ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคล

2. การบันทึกอนุทิน (diary method)

การบันทึกอนุทินเป็นกระบวนการที่ให้คุณเขียนเล่าเหตุการณ์ในอดีตหรือสิ่งที่ได้ดำเนินการมาแล้ว อาจเขียนในลักษณะการบรรยายหรือมีการวาดภาพประกอบการบรรยายในลักษณะต่าง ๆ ที่ระบุรายละเอียดของการดำเนินการในลักษณะต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือประเมินตนเอง รวมทั้งนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการในอนาคต

การบันทึกอนุทินหรือเรียกว่าวิธีการไดอารี่ (diary method) เป็นเครื่องมือในการรายงานตนเอง (self-report) เพื่ออธิบายประสบการณ์ของผู้บันทึก ถือว่าเป็นวิธีการดั้งเดิมที่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีสมบูรณ์ ช่วยลดความผิดพลาด/ความบิดเบือนที่อาจเกิดขึ้นได้จากการใช้แบบสอบถามแบบเดิม และการสัมภาษณ์ที่ต้องการให้ผู้ตอบย้อนนึกถึงประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา

ประโยชน์ของการบันทึกอนุทิน คือ การยอมให้มีการอธิบายเหตุการณ์และประสบการณ์ในสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองอย่างเป็นธรรมชาติ และยังสามารถบันทึกเพื่อบรรยายเหตุการณ์ สถานการณ์ ความรู้สึก เพื่อแสดงความคิดสะท้อนและหรือการประเมินประสบการณ์ที่ได้รับ รวมถึงสิ่งที่วางแผนและมุ่งหมายจะกระทำ

ข้อมูลจากวิธีการไดอารี่แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ข้อมูลบรรยายเหตุการณ์หรือความรู้สึกของบุคคลผู้บันทึก ข้อมูลแสดงการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคลตลอดช่วงเวลาที่บันทึก และข้อมูลแสดงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคล

การออกแบบการบันทึกอนุทินสามารถทำได้ 2 แบบ ได้แก่ การออกแบบโดยใช้เวลาเป็นฐาน (time-based design) เป็นวิธีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังดำเนินอยู่ในช่วงเวลาที่กำหนด และการออกแบบโดยใช้เหตุการณ์เป็นฐาน (event-based design) เป็นวิธีการบันทึกข้อมูลเฉพาะเหตุการณ์ที่ผู้บันทึกกำหนดขึ้นเฉพาะ

โปรดรายงานพฤติกรรมตามความเป็นจริง ต้องเปิดใจกว้าง ใช้ผลการประเมินอย่างสร้างสรรค์ยอมรับผล
ประเมินและนำมาใช้ในการปรับปรุงตนเอง
โปรดอย่าประเมินแบบหลอกตัวเอง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

	ประเด็นที่ต้อกรพัฒนา	ตัวอย่างแนวทางการพัฒนาตนเอง
1	วิสัยทัศน์ในการบริหาร โรงเรียน	อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องให้มาก ปรึกษาผู้รู้
2	ทักษะการบริหารบุคลากร	พบปะพูดคุยกับผู้รู้ ศึกษาดูงานกรณีปฏิบัติดี เข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้
3	อารมณ์ในร้อน เครียด วิตกกังวล	ฝึกตน ฝึกสติ (ฝึกสมาธิ) หาวิธีการจัดการอารมณ์
4	ความเชื่อมั่นในตนเองสูงเกิน	ลดอัตตา พัฒนาจิตใจ ฝึกคิดมองหาจุดอ่อนของตนเอง ตัวเราเองยังมีจุดต้องพัฒนาอีกมาก
5	ใจไม่กว้าง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว	พยายามคิดบวก ร่วมแบ่งปันความรู้ รู้จักให้
6	ชอบดูถูกคนอื่น (แม้จะไม่ชัดเจน)	เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่มีใครสมบูรณ์ ไม่มีใครเก่งทุกอย่าง แม้แต่ตัวเรา
7	ความไม่กล้าแสดงออก	สร้างความมั่นใจในตนเอง ไม่มีใครเก่งมาตั้งแต่เกิด ทุกอย่างเป็นบทเรียน ผิดพลาดกันได้
8	ไม่ไว้ใจคน	ฝึกตนให้รู้จักไว้ใจคนให้มากขึ้น การทำงานคนเดียวสู้หลาย คนไม่ได้ ต้องมีคนอื่นช่วยคิดช่วยทำ การให้ออกาสคนได้ทำงาน ช่วยสร้างคนด้วย

ส่วนที่ 3

แบบประเมินตนเอง
ด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ขั้นตอนการปฏิบัติในการใช้แบบประเมินตนเอง

	ขั้นตอนการปฏิบัติ	เอกสารที่ใช้
1	อ่านคู่มือการประเมินและพัฒนาดตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	คู่มือ
2	ทำการประเมินตนเองโดยใช้แบบประเมินที่กำหนด	คู่มือ ส่วนที่ 3
2.1	แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	ป. 1
2.2	แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	ป. 2
2.3	แบบประเมินตนเองด้านความเชื่อที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน	ป. 3
2.4	แบบประเมินตนเองด้านภาพลักษณ์ของผู้บริหาร	ป. 4
2.5	แบบประเมินตนเองด้านภาวะชื่นชม/หลงตนเอง	ป. 5
2.6	แบบประเมินตนเองด้านผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	ป. 6
2.7	แบบรายงานผลการประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (ภาพรวม)	ป. 7
2.8	แบบประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารโดยเพื่อนร่วมงาน	พ. 1
2.9	แบบรายงานผลตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ภาพรวม)	ร. 1
3.	ทำการพัฒนาดตนเองโดยการบันทึกพฤติกรรม	คู่มือ ส่วนที่ 4
3.1	สมุดบันทึกข้อมูลเพื่อพัฒนาดตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (ประเมินตนเองทุกสัปดาห์ สามารถประเมินได้ทุกวัน ตามความเหมาะสม)	บ.1
3.2	การวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง	บ. 1

หมายเหตุ

แบบประเมินทุกประเภทจะมีแบบรายงานผลการประเมินตนเองแนบท้าย

แบบประเมินตนเองสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจงในการตอบ

1. โปรดให้ข้อมูลในแบบประเมิน มีทั้งหมด 6 ฉบับ ดังนี้
 - ป. 1 แบบประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง
 - ป. 2 แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
 - ป. 3 แบบประเมินความเชื่อที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน
 - ป. 4 แบบประเมินภาพลักษณ์ของผู้นำ
 - ป. 5 แบบประเมินภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง
 - ป. 6 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

หากท่านต้องการทราบผลการประเมินตัวท่านในฐานะผู้บริหารโรงเรียนในมุมมองของเพื่อนร่วมงานโปรดให้ผู้ร่วมงานประเมินโดยใช้แบบ พ. 1 (สุ่มผู้ให้ข้อมูลประมาณ 5-10 คน โดยไม่ลำเอียง)

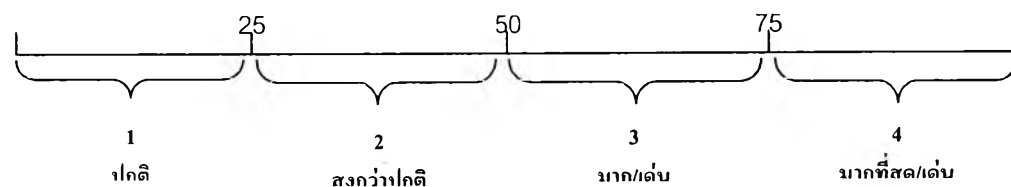
2. เมื่อตอบครบทุกข้อในแต่ละฉบับแล้วให้รวมคะแนนในช่อง **รวมคะแนน** ที่กำหนดไว้ให้
3. นำคะแนนที่คำนวณได้ไปกรอกในแบบรายงานผล แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

วิธีการตอบ

กาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับลักษณะของพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านให้มากที่สุด โดยรูปแบบของมาตราประมาณแบ่งเป็น 4 ช่วงเท่ากัน

เกณฑ์การตอบ

- | | | | | |
|---|---------|---------------------|--|---------------------|
| 1 | หมายถึง | ปกติ | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับปกติ | แบบผู้บริหารทั่วไป |
| 2 | หมายถึง | สูงกว่าปกติ | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับสูงกว่า | ผู้บริหารปกติทั่วไป |
| 3 | หมายถึง | มาก/เด่น | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับมาก/เด่นกว่า | ผู้บริหารทั่วไป |
| 4 | หมายถึง | มากที่สุด/เด่นพิเศษ | มี/ปฏิบัติ/ อยู่ในระดับมากที่สุด/เด่นเป็นพิเศษ | |



ทุกข้อรายการไม่จำเป็นต้องได้รับความสำคัญหรือปฏิบัติเท่าเทียมกัน !!

ถ้าท่านตอบ "2" "3" "4" หมายถึง ท่านให้ความสำคัญและทำตามความเชื่อนั้น "สูงกว่าปกติ" หรือ "มากเป็นพิเศษ"

แบบประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

คุณลักษณะที่มุ่งวัด

ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

คุณลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ตาม (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ให้มีภาวะผู้นำด้วย โดยใช้คุณลักษณะเด่นที่เชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีพลัง ความสามารถพิเศษ สามารถใช้ทักษะความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำ และยอมทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ตามที่ผู้นำจินตนาการ และปรารถนาจะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

องค์ประกอบ	ภาวะผู้นำที่พึงมี	การแสดงภาวะผู้นำที่มีภาวะชื่นชมตนเอง และควบคุมตนเองไม่ให้เกิดภาวะหลงตนเอง
1 คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์กล้าตัดสินใจ มุ่งงาน มั่นคง อารมณ์	เป็นผู้นำที่มีความคิด มีวิสัยทัศน์ เก่ง มุ่งมั่น ทุ่มเท ไม่กลัวความล้มเหลว ต้องการให้โรงเรียนมีผลงานเป็นที่ยอมรับ เพื่อให้ตนเองมีชื่อเสียงด้วย พยายามพัฒนาตนเองให้เป็นคนมีเสน่ห์ มีบารมี เป็นที่นำเชื่อถือ ศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน แต่ด้วยความที่อยากให้ทุกอย่างสำเร็จตามที่มุ่งหวัง จึงคาดหวังผลงานสูง ทำให้อาจมีลักษณะการทำงานที่เป็นแบบกดดันผู้อื่น อยากให้ทุกคนเป็นเหมือนตนเอง จนอาจแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานไม่ชอบทำงานด้วย ซึ่งต้องพยายามควบคุมและพัฒนาตนเองไม่ให้แสดงพฤติกรรมทางลบต่อผู้ร่วมงาน
2 พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือศรัทธาติดต่อโรงเรียน มีอุดมการณ์ ทำงาน ทุ่มเท ปรารถนาความสำเร็จ เหมือนผู้บริหาร	เป็นผู้นำที่เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง อยากให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมสร้างสรรค์ การทำงานเพื่อโรงเรียน ทำทุกทางที่จะตั้งใจ โน้มน้าวผู้ร่วมงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ด้วยความที่เป็นคนเก่งและเชื่อมั่นในตนเองสูงมาก ทำให้ไม่ค่อยฟังใคร คิดว่าตนเองมีความคิดดีกว่า มองคนอื่นด้อยกว่า ไม่สนใจความรู้สึกของใคร ทำให้ผู้ร่วมงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ถูกครอบงำความคิด ถ้าปล่อยให้เป็นอย่างนี้ องค์กรจะไม่พัฒนา ดังนั้น เพื่อให้งานของตนเองดำเนินการไปได้ดี ต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง คือ ยอมฟังความเห็นของผู้อื่น แม้จะต้องฝืนใจทำ และพยายามใช้ความสามารถพิเศษที่มีในตัวเอง สร้างความมั่นใจและให้อิสระผู้ร่วมงานได้คิดทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อโรงเรียน ผลักดันให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อโรงเรียนด้วยความจริงใจ ไม่มีนัยแอบแฝงเพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์ฝ่ายเดียว
3 การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง	จงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจในตนเองได้	อยากให้ทุกคนทำงานเพื่อองค์กร แต่โดยลักษณะของธรรมชาติเป็นคนไม่ค่อยไว้ใจใคร และเป็นคนใจร้อน ไม่อยากให้มีใครทำงานพลาด จึงมักมอบหมายงานเฉพาะคนที่ไว้ใจ ทำให้องค์กรไม่สามัคคี แบ่งฝักแบ่งฝ่าย เนื่องจากผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักพัฒนาคน ต้องให้โอกาสคนได้พัฒนา จึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง โดยพยายามให้เวลากับการพัฒนาคน ยอมเสียเวลา แม้ว่าจะขัดกับนิสัยตนเองที่ไม่ชอบเสี่ยงกับคนที่ไม่เก่ง แต่ก็ต้องยอมทำ รู้จักมอบหมายงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน โดยไม่ทำให้งานของส่วนรวมเสียหาย
4 การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง	ทำให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รู้จักใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ แสดงความคิดและเหตุผลได้อย่างเต็มที่	
5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง	ให้ความสำคัญพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล รู้จักมอบหมายงานตามความสามารถ	

<p>องค์ประกอบ 1 คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</p> <p>(1) ความเชื่อ: การบริหารตามอุดมการณ์ การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>(2) ลักษณะภาวะผู้นำ: ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ในการทำงาน มุ่งมั่นความสำเร็จ และมั่นคงทางอารมณ์</p> <p>(3) ลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง: ความมั่นใจในตนเองสูง ไม่กลัวอุปสรรคหรือความล้มเหลว มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีบุคลิกภาพที่ดูมีเสน่ห์และบารมี</p> <p>(4) ภาพลักษณ์ของผู้นำ: เป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ เป็นที่ศรัทธา และไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา</p>
<p>องค์ประกอบ 2 พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</p> <p>(1) ความเชื่อ: การประพฤติตนเป็นแบบอย่างของผู้มีอุดมการณ์ในการทำงาน</p> <p>(2) ลักษณะภาวะผู้นำ: การแสดงออกที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อศรัทธาภักดีต่อโรงเรียน มีอุดมการณ์ ทำงานทุ่มเท ปรารถนาความสำเร็จ</p> <p>(3) ลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง: มีความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม และทำงานเพื่อส่วนรวม</p> <p>(4) ภาพลักษณ์ของผู้นำ: เป็นผู้นำที่ผู้ร่วมงานยึดเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงาน</p>
<p>องค์ประกอบ 3 การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง</p> <p>(1) ความเชื่อ: การสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>(2) ลักษณะภาวะผู้นำ: ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจในตนเองได้</p> <p>(3) ลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง: ความสามารถพิเศษในการใช้เทคนิคจูงใจผู้ร่วมงานให้มีเจตคติทางบวกในการทำงาน</p> <p>(4) ภาพลักษณ์ของผู้นำ: เป็นผู้นำที่เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจและให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน</p>
<p>องค์ประกอบ 4 การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง</p> <p>(1) ความเชื่อ: การให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>(2) ลักษณะภาวะผู้นำ: การทำให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รู้จักใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ แสดงความคิดเห็นและเหตุผลได้อย่างเต็มที่</p> <p>(3) ลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง: แม้จะมั่นใจในความคิดของตนเอง แต่ก็ยอมให้โอกาสผู้ร่วมงานสร้างผลงาน และมีโอกาสได้แก้ตัวเมื่อทำงานพลาด พยายามจะไม่เป็นผู้บริหารที่เด่นเพียงคนเดียว</p> <p>(4) ภาพลักษณ์ของผู้นำ: เป็นผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่เผด็จการทางความคิด และเป็นกัลยาณมิตร</p>
<p>องค์ประกอบ 5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง</p> <p>(1) ความเชื่อ: การพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>(2) ลักษณะภาวะผู้นำ: ความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานเหมาะสม ให้คุณค่าพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล</p> <p>(3) ลักษณะเด่นของภาวะชื่นชมตนเอง: ไม่ว่าโดยธรรมชาติจะเป็นคนใจร้อนหรือไม่ก็ตาม แต่ก็ยอมเสียเวลาอดทนรอผลการพัฒนาของผู้ร่วมงานบางคนที่ไม่เก่ง สามารถทำให้ยอมรับความต่างระหว่างบุคคล เพื่อหวังผลเลิศในอนาคต</p> <p>(4) ภาพลักษณ์ของผู้นำ: เป็นผู้นำที่รู้จักใช้คนและรู้จักสร้างคน</p>

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

ป. 1

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับลักษณะของพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านให้มากที่สุด

ข้อ	ท่านมีลักษณะตรงกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4
1	พยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ทันสมัย แปลกใหม่ ต่างจากคนอื่น	①	②	③	④
2	เพื่อชื่อเสียงที่จะได้รับ มุ่งมั่นทำงานเต็มที่ให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	①	②	③	④
3	สามารถรับมือกับการทำงานที่กดดันได้ โดยไม่รู้สึกเครียด ทุกซัออน หรือหมดกำลังใจ	①	②	③	④
4	ไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือใช้อารมณ์บังคับให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยไม่เต็มใจ	①	②	③	④
รวมคะแนน					
5	มีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน	①	②	③	④
6	สามารถปลุกใจให้ผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร	①	②	③	④
7	แสดงออกถึงความเชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าพวกเขาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้	①	②	③	④
8	มีฝีมือในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้อุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างทุ่มเท	①	②	③	④
รวมคะแนน					
9	มีทักษะในการกระตุ้นให้คนเฉื่อยชา หรือขาดความมั่นใจในตนเอง คิดอยากทำอะไรเพื่อโรงเรียนได้	①	②	③	④
10	มีวิธีทำให้แรงบันดาลใจของผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่เสริมการทำงานของโรงเรียน	①	②	③	④
11	พยายามฝึกตนเองให้เข้มแข็งหรือยกย่องผู้ร่วมงาน เมื่อเขาทำสิ่งดี ๆ แก่โรงเรียน	①	②	③	④
12	แม้ผลงานของโรงเรียนเกิดจากฝีมือของผู้บริหาร แต่แสดงออกให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากผลงานร่วมของทุกคน โดยไม่คุยโอ้อวดว่าเป็นฝีมือของตนเอง	①	②	③	④
รวมคะแนน					
13	เมื่อมีความต่างทางความคิด ตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	①	②	③	④
14	สามารถประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนและทำให้ทุกคนยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	①	②	③	④
15	สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิดของผู้บริหารด้วยวิธีแยบยล หากคิดว่าวิธีของผู้บริหารเหมาะสมกว่า	①	②	③	④
16	หากวิธีคิดของผู้ร่วมงานไม่ประสบความสำเร็จ ไม่กล่าวโทษตำหนิให้เสียกำลังใจ แต่จะมีการจัดการความเสี่ยง โดยมีแผนสำรองพร้อมแก้ไขได้ทันที	①	②	③	④
รวมคะแนน					
17	พยายามทำให้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และถือว่าการพัฒนาคนที่มีจุดอ่อนเป็นงานที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร	①	②	③	④
18	มอบหมายงานที่ไม่ค่อยสำคัญมากให้กับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถน้อย และสามารถทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	①	②	③	④
19	ระมัดระวังในการวางตัว พยายามไม่แสดงออกให้เห็นชัดว่าใครเป็นบุคคลที่ไว้ใจหรือไม่ไว้ใจ	①	②	③	④
20	ยอมเสียเวลา และทำใจให้อดทนรอได้กับการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานบางคนซึ่งใช้เวลาในการเรียนรู้มากกว่าคนอื่น	①	②	③	④
รวมคะแนน					

แบบรายงานผลการประเมินตนเอง

(ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง)

ป. 1

(นำคะแนนรวมจากแบบฟอร์มข้างหน้ามากรอกในแบบรายงานผลนี้)

	องค์ประกอบ	คำอธิบาย	(1) คะแนน รวม	ผลประเมิน			
				① ปกติ	② สูงกว่า ปกติ	③ เด่น	④ เด่นมาก
1	คุณลักษณะการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ กล้าตัดสินใจ มุ่งงาน มั่นคงอารมณ์					
2	พฤติกรรมการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ ผู้ร่วมงานเชื่อถือศรัทธาติดต่อ โรงเรียน มีอุดมการณ์ ทำงานทุ่มเท ปรารถนา ความสำเร็จเหมือน ผู้บริหาร					
3	การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่น ชมตนเอง	จงใจให้ผู้ร่วมงานเกิด แรงจูงใจ เห็นคุณค่าใน ตนเอง และสร้างแรง บันดาลใจในตนเองได้					
4	การกระตุ้นทาง ปัญญาแบบชื่นชม ตนเอง	ทำให้ผู้ร่วมงานคิด สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รู้จัก ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ แสดงความคิดและเหตุ ผลได้อย่างเต็มที่					
5	การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล แบบชื่นชมตนเอง	ให้ความสำคัญพัฒนา ศักยภาพของผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล รู้จัก มอบหมายงานตาม ความสามารถ					
	รวมคะแนน						

คะแนนรวมภายใต้แต่ละองค์ประกอบ มีค่าระหว่าง 4 - 16

เกณฑ์การแปลผลภายใต้แต่ละองค์ประกอบ:

① ปกติ (< 11) ② สูงกว่าปกติ (11-12) ③ เด่น (13-14) ④ เด่นมาก (15-16)

เกณฑ์การแปลโดยรวม:

① ปกติ (< 55) ② สูงกว่าปกติ (55-59) ③ เด่น (60-69) ④ เด่นมาก (70-80)

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับลักษณะของพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านให้มากที่สุด

ข้อ	ท่านมีลักษณะตรงกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4
1	พัฒนาดตนเองให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและมีเป้าหมายชัดเจนสำหรับโรงเรียน	①	②	③	④
2	ยึดหลักการในการทำงานเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	①	②	③	④
3	มุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน และมุ่งเอาชนะปัญหาอุปสรรค	①	②	③	④
4	มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่น ไว้วางใจ และยอมรับในฐานะผู้นำโรงเรียน	①	②	③	④
รวมคะแนน					
5	แสดงออกถึงความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีที่มีต่อโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานเห็นเป็นแบบอย่าง	①	②	③	④
6	ประกาศชัดให้ทุกคนในโรงเรียนรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการนำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	①	②	③	④
7	พยายามนำแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองและปรับใช้ในโรงเรียนเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า	①	②	③	④
8	ทำงานเต็มที่ ไม่ใช่ผู้บริหารที่ใช้วิธีการสั่งการอย่างเดียว โดยตนเองไม่ทำ	①	②	③	④
รวมคะแนน					
9	พยายามทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเองและมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	①	②	③	④
10	พยายามทำให้ผู้ร่วมงานรู้จักสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	①	②	③	④
11	พยายามสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเพื่อให้เขาทำงาน ด้วยใจรัก	①	②	③	④
12	พยายามทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อโรงเรียน	①	②	③	④
รวมคะแนน					
13	กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพยายามคิดสร้างสรรค์งานของตนเอง	①	②	③	④
14	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเสนอแนวคิดและร่วมแก้ปัญหาของโรงเรียน	①	②	③	④
15	ไม่ชี้นำหรือบีบบังคับให้ผู้ร่วมงานต้องใช้วิธีการของในการพัฒนา/แก้ปัญหาในโรงเรียน	①	②	③	④
16	ให้ผู้ร่วมงานได้ทดลอง คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลา	①	②	③	④
รวมคะแนน					
17	รู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของผู้ร่วมงาน	①	②	③	④
18	พยายามวางตัวคนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถที่เขา มี	①	②	③	④
19	ให้โอกาสผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมสร้างความสำเร็จแก่โรงเรียน	①	②	③	④
20	ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง	①	②	③	④
รวมคะแนน					

แบบรายงานผลการประเมินตนเอง
(ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ)

ป. 2

(นำคะแนนรวมจากแบบฟอร์มข้างหน้ามากรอกในแบบรายงานผลนี้)

	องค์ประกอบ	คำอธิบาย	(1) คะแนนรวม	ผลประเมิน			
				① ปกติ	② สูงกว่าปกติ	③ เด่น	④ เด่นมาก
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์กล้าตัดสินใจ มุ่งงาน มั่นคง อารมณ์					
2	พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานซื่อสัตย์ภักดีต่อโรงเรียน มีอุดมการณ์ ทำงานทุ่มเท ปรารถนาความสำเร็จ เหมือนผู้บริหาร					
3	การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง	จงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจในตนเองได้					
4	การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง	ทำให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รู้จักใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ แสดงความคิดและเหตุผลได้อย่างเต็มที่					
5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง	ให้ความสำคัญพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล รู้จักมอบหมายงานตามความสามารถ					
รวมคะแนน							

คะแนนรวมภายใต้แต่ละองค์ประกอบ มีค่าระหว่าง 4 - 16

เกณฑ์การแปลผลภายใต้แต่ละองค์ประกอบ:

① ปกติ (< 11) ② สูงกว่าปกติ (11-12) ③ เด่น (13-14) ④ เด่นมาก (15-16)

เกณฑ์การแปลโดยรวม:

① ปกติ (< 55) ② สูงกว่าปกติ (55-59) ③ เด่น (60-69) ④ เด่นมาก (70-80)

แบบประเมินตนเองด้านความเชื่อที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับแนวคิดในการบริหารของท่านมากที่สุด

ข้อ	ท่านได้ใช้แนวคิดความเชื่อในการบริหารโรงเรียนต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4
1	ผู้นำต้องมีความคิดกว้างไกล วางเป้าหมายการพัฒนาชัดเจน	①	②	③	④
2	ผู้นำต้องยึดหลักการ และมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม	①	②	③	④
3	ผู้นำต้องตั้งใจมุ่งมั่นปรารถนาให้การทำงานประสบความสำเร็จสูง	①	②	③	④
4	ผู้นำต้องมีบุคลิกลักษณะ และความมั่นคงทางอารมณ์ที่จิตใจให้ผู้ร่วมงานอยากทำงานด้วย	①	②	③	④
รวมคะแนน					
5	บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	①	②	③	④
6	บุคลากรในโรงเรียนต้องมีใจทะเยอทะยาน ทำงานโดยมุ่งความเป็นเลิศของโรงเรียน	①	②	③	④
7	บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ทำทหาย	①	②	③	④
8	บุคลากรในโรงเรียนต้องทำงานอย่างทุ่มเท เต็มศักยภาพ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	①	②	③	④
รวมคะแนน					
9	การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนควรได้รับการพัฒนา	①	②	③	④
10	การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน	①	②	③	④
11	ขวัญและกำลังใจจากผู้นำทำให้บุคลากรมีใจทำงานเพื่อโรงเรียนด้วยความทุ่มเท	①	②	③	④
12	ถ้าทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ตนมีส่วนร่วมสร้าง จะยิ่งทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน	①	②	③	④
รวมคะแนน					
13	ผู้บริหารต้องให้โอกาสบุคลากรได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	①	②	③	④
14	ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ ต้องอาศัยความคิดของผู้ร่วมงานด้วย	①	②	③	④
15	ไม่มีใครอยากทำงานกับผู้บริหารที่บังคับหรือครอบงำความคิดผู้อื่น	①	②	③	④
16	บุคลากรจะไม่หยุดคิด หยุดทำ ถ้าได้รับโอกาสให้แก้ตัวเมื่อทำงานไม่สำเร็จ	①	②	③	④
รวมคะแนน					
17	ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารคนได้ทุกประเภท	①	②	③	④
18	ถ้าบุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ จะทำงานได้ดี	①	②	③	④
19	ถ้าบุคลากรรู้สึกว่าได้รับโอกาสในการทำงานหรือการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่น่าจะเกิด	①	②	③	④
20	ผู้บริหารต้องยอมรับว่าแม้จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียน แต่สามารถพัฒนาส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้	①	②	③	④
รวมคะแนน					

แบบรายงานผลการประเมินตนเอง
(แนวคิดที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน)

ป.3

(นำคะแนนรวมจากแบบฟอร์มข้างหน้ามากรอกในแบบรายงานผลนี้)

	องค์ประกอบ	คำอธิบาย	(1) คะแนนรวม	ผลประเมิน			
				① ปกติ	② สูงกว่าปกติ	③ เด่น	④ เด่นมาก
1	คุณลักษณะการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ผู้มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และมี เสน่ห์ บารมี นำ ศรัทธา					
2	พฤติกรรมการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง มุ่ง ความเป็นเลิศ					
3	การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่น ชมตนเอง	ผู้ให้เกียรติยกย่อง และเห็นคุณค่าของ ผู้ร่วมงาน					
4	การกระตุ้นทาง ปัญญาแบบชื่นชม ตนเอง	ผู้นำแบบ กัลยาณมิตร					
5	การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล แบบชื่นชมตนเอง	ผู้สร้างคน					
รวมคะแนน							

คะแนนรวมภายใต้แต่ละองค์ประกอบ มีค่าระหว่าง 4 - 16

เกณฑ์การแปลผลภายใต้แต่ละองค์ประกอบ:

① ปกติ (< 11) ② สูงกว่าปกติ (11-12) ③ เด่น (13-14) ④ เด่นมาก (15-16)

เกณฑ์การแปลโดยรวม:

① ปกติ (< 55) ② สูงกว่าปกติ (55-59) ③ เด่น (60-69) ④ เด่นมาก (70-80)

แบบประเมินภาพลักษณ์ของผู้บริหาร

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับภาพลักษณ์ของผู้นำในมุมมองของเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด

ข้อ	เพื่อนร่วมงานมองท่านว่าเป็นผู้นำแบบใด	1	2	3	4
1	ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ	①	②	③	④
2	ผู้นำที่มีอุดมการณ์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	①	②	③	④
3	ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นสูง	①	②	③	④
4	ผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีอารมณ์ เป็นที่ศรัทธา	①	②	③	④
รวมคะแนน					
5	ผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	①	②	③	④
6	ผู้นำที่ทำงานแบบมุ่งความเป็นเลิศ	①	②	③	④
7	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	①	②	③	④
8	ผู้นำที่มีทักษะการโน้มน้าวจิตใจ	①	②	③	④
รวมคะแนน					
9	ผู้นำที่มีทักษะในการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง	①	②	③	④
10	ผู้นำที่มีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ	①	②	③	④
11	ผู้นำที่รู้จักการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน	①	②	③	④
12	ผู้นำที่ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน	①	②	③	④
รวมคะแนน					
13	ผู้นำที่สนับสนุนให้โอกาสคนได้สร้างผลงาน	①	②	③	④
14	ผู้นำที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	①	②	③	④
15	ผู้นำที่ไม่เผด็จการทางความคิด	①	②	③	④
16	ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานแบบกัลยาณมิตร	①	②	③	④
รวมคะแนน					
17	ผู้นำที่รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์	①	②	③	④
18	ผู้นำที่เห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	①	②	③	④
19	ผู้นำที่มีความเป็นธรรม	①	②	③	④
20	ผู้นำที่รู้จักสร้างคน	①	②	③	④
รวมคะแนน					

แบบรายงานผลการประเมินตนเอง
(ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร)

ป.4

(นำคะแนนรวมจากแบบฟอร์มข้างหน้ามากรอกในแบบรายงานผลนี้)

	องค์ประกอบ	คำอธิบาย	(1) คะแนน รวม	ผลประเมิน			
				① ปกติ	② สูงกว่า ปกติ	③ เด่น	④ เด่นมาก
1	คุณลักษณะการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ผู้มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และมีเสน่ห์ บารมี นำ ศรัทธา					
2	พฤติกรรมการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มุ่งความเป็นเลิศ					
3	การสร้างแรงบันดาลใจแบบ ชื่นชมตนเอง	ผู้ให้เกียรติยกย่องและ เห็นคุณค่าของ ผู้ร่วมงาน					
4	การกระตุ้นทาง ปัญญาแบบชื่น ชมตนเอง	ผู้นำแบบกัลยาณมิตร					
5	การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคลแบบชื่นชม ตนเอง	ผู้สร้างคน					
รวมคะแนน							

คะแนนรวมภายใต้แต่ละองค์ประกอบ มีค่าระหว่าง 4 - 16

เกณฑ์การแปลผลภายใต้แต่ละองค์ประกอบ:

① ปกติ (< 11) ② สูงกว่าปกติ (11-12) ③ เด่น (13-14) ④ เด่นมาก (15-16)

เกณฑ์การแปลโดยรวม:

① ปกติ (< 55) ② สูงกว่าปกติ (55-59) ③ เด่น (60-69) ④ เด่นมาก (70-80)

แบบประเมินภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง

ป. 5

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับลักษณะของพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านให้มากที่สุด

ข้อ	ท่านมีลักษณะตรงกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4
1	เชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนเองว่าจะพัฒนาโรงเรียนได้ดี	①	②	③	④
2	มุ่งหวังจะได้ชื่อเสียงและความก้าวหน้าจากผลงานของโรงเรียน	①	②	③	④
3	สามารถทำใจให้ยอมรับได้หากสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนไม่เป็นไปตามคาดและพร้อมสู้ใหม่	①	②	③	④
4	เป็นคนใจร้อน อยากให้ทุกสิ่งที่ต้องการสมหวัง ได้ดังใจ และเสร็จเร็ว	①	②	③	④
รวมคะแนน					
5	อยากให้ทุกคนมีอุดมการณ์ในการทำงานร่วมกับข้าพเจ้า	①	②	③	④
6	ยอมรับว่าตนเองจะประสบความสำเร็จได้ ต้องทำให้ผู้ร่วมงานมีใจมุ่งความสำเร็จด้วย	①	②	③	④
7	ไม่ค่อยมั่นใจว่าผู้ร่วมงานจะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อทำสิ่งใหม่ที่ ทำทนายได้	①	②	③	④
8	อยากให้ทุกคนทำงานเพื่อโรงเรียนเต็มที่ เพื่อจะได้มีผลงานเป็นที่ยอมรับยกย่อง	①	②	③	④
รวมคะแนน					
9	โดยนิสัยส่วนตัว จะไม่สนใจคนที่ทำงานเฉื่อยชา หรือหมดไฟในการทำงาน เพราะไม่ได้ช่วยส่งเสริมการทำงานของเขา	①	②	③	④
10	อยากให้ทุกคนทำงานตามความคิดของข้าพเจ้าเพื่อให้ฝันของข้าพเจ้าเป็นจริง	①	②	③	④
11	โดยนิสัยส่วนตัวของข้าพเจ้าไม่ค่อยชมเชยใคร	①	②	③	④
12	รู้สึกว่าการผลงานของโรงเรียนส่วนใหญ่เกิดจากความคิดและมีมือของข้าพเจ้า	①	②	③	④
รวมคะแนน					
13	อยากให้ผู้ร่วมงานทำตามความคิดของข้าพเจ้าเลย ไม่ต้องคิดทำสิ่งใหม่ให้เสียเวลา	①	②	③	④
14	ด้วยความสามารถที่มี เชื่อว่าความคิดของตนเองสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้เป็นส่วนใหญ่	①	②	③	④
15	ไม่อยากให้ใครโต้แย้งความคิดที่คิดมาดีแล้ว	①	②	③	④
16	ไม่ค่อยไว้ใจให้ใครคิดทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน	①	②	③	④
รวมคะแนน					
17	รู้สึกเบื่อกับที่ต้องทำงานกับคนไม่เก่งในโรงเรียน	①	②	③	④
18	มอบหมายงานให้เฉพาะคนที่คิดว่ามีความสามารถ	①	②	③	④
19	เลือกใช้ผู้ร่วมงานเฉพาะคนใกล้ชิดที่ไว้ใจ	①	②	③	④
20	ไม่เสียเวลาพัฒนาคนที่คิดว่าพัฒนายาก	①	②	③	④
รวมคะแนน					

แบบรายงานผลการประเมินตนเอง
(ภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง)

ป. 5

(นำคะแนนรวมจากแบบฟอร์มข้างหน้ามากรอกในแบบรายงานผลนี้)

	องค์ประกอบ	คำอธิบาย	(1) คะแนน รวม	ผลประเมิน			
				① ปกติ	② สูงกว่า ปกติ	③ เด่น	④ เด่น มาก
1	คุณลักษณะการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ กล้าตัดสินใจ มุ่งงาน ใจ ร้อน กล้าเสี่ยง					
2	พฤติกรรมการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ ผู้ร่วมงานเห็นถึงการเป็นผู้ มีอุดมการณ์ ทำงานทุ่มเท ทะเยอทะยาน ปรารถนา ความสำเร็จ					
3	การสร้างแรงบันดาลใจ แบบชื่นชมตนเอง	เชื่อมั่นในตนเอง อยาก ทำงานตามแรงบันดาลใจ ของตนเองมากกว่าผู้อื่น					
4	การกระตุ้นทาง ปัญหาแบบชื่นชม ตนเอง	เชื่อมั่นในตนเอง จนไม่ ไวใจให้ใครทดลองทำงาน ที่สำคัญ					
5	การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล แบบชื่นชมตนเอง	ไม่ชอบเสียเวลาพัฒนา ใคร เพราะใจร้อน อยาก ประสบความสำเร็จ					
	รวมคะแนน						

คะแนนรวมภายใต้แต่ละองค์ประกอบ มีค่าระหว่าง 4 - 16

เกณฑ์การแปลผลภายใต้แต่ละองค์ประกอบ:

① ปกติ (< 11) ② สูงกว่าปกติ (11-12) ③ เด่น (13-14) ④ เด่นมาก (15-16)

เกณฑ์การแปลโดยรวม:

① ปกติ (< 55) ② สูงกว่าปกติ (55-59) ③ เด่น (60-69) ④ เด่นมาก (70-80)

ถ้ามีคะแนนสูงมาก ต้องปรับปรุง เข้าข่ายหลงตนเอง

แบบประเมินด้านผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ป. 6

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการปฏิบัติงานจากการบริหารของท่านมากที่สุด

1	ท่านทำให้โรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานต่อไปนี้นาน้อยเพียงใด	1	2	3	4
1	ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	①	②	③	④
2	ผู้ร่วมงานยอมรับว่าผู้บริหารมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวมชัดเจน	①	②	③	④
3	ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหาร	①	②	③	④
4	ผู้ร่วมงานมั่นใจ ใ้วางใจในการทำงานภายใต้แนวคิดและการดำเนินงานของผู้บริหาร	①	②	③	④
รวมคะแนน					
5	ผู้ร่วมงานมีความซื่อสัตย์ ทำงานโดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนและโรงเรียนเต็มที่	①	②	③	④
6	ผู้ร่วมงานมีพลังมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	①	②	③	④
7	ผู้ร่วมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย	①	②	③	④
8	ผู้ร่วมงานขยันขันแข็งและทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน	①	②	③	④
รวมคะแนน					
9	ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจในการทำงาน	①	②	③	④
10	ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	①	②	③	④
11	ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจดี เต็มใจทำงานโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย	①	②	③	④
12	ผู้ร่วมงานรัก และภูมิใจในโรงเรียน ทำงานอย่างกระตือรือร้น	①	②	③	④
รวมคะแนน					
13	โรงเรียนมีผลงานที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	①	②	③	④
14	ปัญหาของโรงเรียนไม่ค่อยมีหรือแก้ไขได้เร็ว เพราะผู้ร่วมงานรู้จักคิด และร่วมแก้ปัญหา	①	②	③	④
15	บรรยากาศของการทำงานในโรงเรียนให้อิสระผู้ร่วมงานในการคิดพัฒนางานใหม่ๆ	①	②	③	④
16	ผู้ร่วมงานเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองว่าสามารถทำสิ่งท้าทายได้โดยไม่กลัวความผิดพลาด	①	②	③	④
รวมคะแนน					
17	ผู้ร่วมงานประทับใจที่ผู้บริหารรู้จักผู้ร่วมงานและให้การยอมรับทุกคนเป็นอย่างดี	①	②	③	④
18	ผู้ร่วมงานมีความสุขที่มีโอกาสได้ทำงานตามความสามารถ และได้แสดงฝีมือในการทำงาน	①	②	③	④
19	ผู้ร่วมงานมีความรักใคร่ สามัคคี ร่วมมือรวมพลังในการทำงาน ทำงานเป็นทีม	①	②	③	④
20	ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งถึง เท่าเทียม มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	①	②	③	④
รวมคะแนน					

แบบรายงานผลการประเมินตนเอง

(ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร)

(นำคะแนนรวมจากแบบฟอร์มข้างหน้ามากรอกในแบบรายงานผลนี้)

	องค์ประกอบ	คำอธิบาย	(1) คะแนน รวม	ผลประเมิน			
				① ปกติ	② สูงกว่า ปกติ	③ เด่น	④ เด่น มาก
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เชื่อมั่นในการทำงานกับผู้บริหาร					
2	พฤติกรรมกรรมกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ผู้ร่วมงานขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ อุทิศตนเพื่อโรงเรียน					
3	การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง	ผู้ร่วมงานทำงานกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจดี					
4	การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง	บรรยากาศในโรงเรียนดี ทุกคนมีอิสระทางความคิด มีผลงานใหม่ ๆ เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน					
5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง	ผู้ร่วมงานมีความสุขที่ได้ทำงาน ได้รับการพัฒนาเท่าเทียมกัน และมีความรักสามัคคีกลมเกลียว					
รวมคะแนน							

คะแนนรวมภายใต้แต่ละองค์ประกอบ มีค่าระหว่าง 4 - 16

เกณฑ์การแปลผลภายใต้แต่ละองค์ประกอบ:

① ปกติ (< 11) ② สูงกว่าปกติ (11-12) ③ เด่น (13-14) ④ เด่นมาก (15-16)

เกณฑ์การแปลโดยรวม:

① ปกติ (< 55) ② สูงกว่าปกติ (55-59) ③ เด่น (60-69) ④ เด่นมาก (70-80)

แบบรายงานผลการประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (ภาพรวม)
(นำคะแนนผลการประเมินจากแบบฟอร์มข้างหน้ามากรอกในแบบรายงานผลนี้
เพื่อให้เห็นภาพรวม)

	มิติของคุณลักษณะของผู้บริหาร	① ปกติ	② สูงกว่า ปกติ	③ เด่น	④ เด่นมาก
1	มิติภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (ป. 1) <input type="text"/>				
1.1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	①	②	③	④
1.2	พฤติกรรมกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	①	②	③	④
1.3	การสร้างแรงบันดาลใจ	①	②	③	④
1.4	การกระตุ้นทางปัญญา	①	②	③	④
1.5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	①	②	③	④
2	มิติภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (ป. 2) <input type="text"/>				
2.1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	①	②	③	④
2.2	พฤติกรรมกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	①	②	③	④
2.3	การสร้างแรงบันดาลใจ	①	②	③	④
2.4	การกระตุ้นทางปัญญา	①	②	③	④
2.5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	①	②	③	④
3	มิติแนวคิดความเชื่อที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน (ป. 3) <input type="text"/>				
3.1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	①	②	③	④
3.2	พฤติกรรมกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	①	②	③	④
3.3	การสร้างแรงบันดาลใจ	①	②	③	④
3.4	การกระตุ้นทางปัญญา	①	②	③	④
3.5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	①	②	③	④
4	มิติภาพลักษณ์ของผู้นำ (ป. 4) <input type="text"/>				
4.1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	①	②	③	④
4.2	พฤติกรรมกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	①	②	③	④
4.3	การสร้างแรงบันดาลใจ	①	②	③	④
4.4	การกระตุ้นทางปัญญา	①	②	③	④
4.5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	①	②	③	④
5	ผลการประเมินโดยภาพรวม (ป. 1+ ป. 2+ ป.3 + ป.4) <input type="text"/>				

เกณฑ์การแปลผลรายมิติ

① ปกติ (< 11) ② สูงกว่าปกติ (11-12) ③ เด่น (13-14) ④ เด่นมาก (15-16)

เกณฑ์การแปลผลโดยรวม

① ปกติ (< 3.00) ② สูงกว่าปกติ (3.00-3.24) ③ เด่น (3.25-3.74) ④ เด่นมาก (3.75-4.00)

คำชี้แจงสำหรับผู้บริหาร

หากท่านต้องการทราบมุมมองของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อตัวท่าน โปรดให้ผู้ร่วมงานประเมินตามแบบฟอร์มนี้ แล้วนำมาประเมินผลสรุปเป็นภาพรวม

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของผู้บริหาร โดยเพื่อนร่วมงาน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการทำงานร่วมกับผู้บริหารของท่าน โปรดขีด ✓ ในช่องที่ต้องการ

1 หมายถึง ปกติ 2 หมายถึง สูงกว่าปกติ 3 หมายถึง มาก/เด่น 4 หมายถึง มากที่สุด/เด่นพิเศษ

ข้อ	ท่านคิดว่าผู้บริหารของท่านมีลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4
1	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาของโรงเรียน	①	②	③	④
2	ผู้บริหารคนนี้ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	①	②	③	④
3	ผู้บริหารคนนี้มีมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่กลัวปัญหาอุปสรรค	①	②	③	④
4	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหารคนนี้	①	②	③	④
รวมคะแนน					
5	ข้าพเจ้าเห็นแบบอย่างการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร	①	②	③	④
6	ข้าพเจ้ารับรู้ในแนวทางการพัฒนาโรงเรียนของผู้บริหาร	①	②	③	④
7	ผู้บริหารคนนี้นักคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนมากมาย	①	②	③	④
8	ผู้บริหารคนนี้นิยมทำงานกับผู้ร่วมงาน ไม่ใช่สั่งการอย่างเดียว	①	②	③	④
รวมคะแนน					
9	ผู้บริหารคนนี้ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอยากทำงานให้โรงเรียนด้วยความเต็มใจ	①	②	③	④
10	ผู้บริหารคนนี้ทำให้ข้าพเจ้าเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	①	②	③	④
11	ผู้บริหารคนนี้ทำให้ข้าพเจ้ามีขวัญกำลังใจในการทำงานดีมาก	①	②	③	④
12	ผู้บริหารคนนี้ทำให้ข้าพเจ้ากระตือรือร้นในการทำงานเพื่อโรงเรียนตลอดเวลา	①	②	③	④
รวมคะแนน					
13	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีถูกปิดกั้นความคิด	①	②	③	④
14	ข้าพเจ้าได้ทดลองทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าคิดอยากทำ	①	②	③	④
15	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลงานของโรงเรียนเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของข้าพเจ้าด้วย	①	②	③	④
16	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์โกรธ โมโห หรือดูถูกข้าพเจ้า	①	②	③	④
รวมคะแนน					
17	ผู้บริหารคนนี้รู้ว่าข้าพเจ้ามีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องอะไร	①	②	③	④
18	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ข้าพเจ้าทำเหมาะสม	①	②	③	④
19	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสพัฒนาสามารถ	①	②	③	④
20	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสแก้ตัว เมื่อทำงานผิดพลาด	①	②	③	④
รวมคะแนน					

พ. 1

**แบบรายงานผลการประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหาร
โดยเพื่อนร่วมงาน**

(นำคะแนนรวมจากแบบฟอร์มข้างหน้ามากรอกในแบบรายงานผลนี้)

	องค์ประกอบ	คำอธิบาย	(1) คะแนน รวม	ผลประเมิน			
				① ปกติ	② สูง กว่า ปกติ	③ เด่น	④ เด่น มาก
1	คุณลักษณะการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร เชื่อมั่นในการ ทำงานกับผู้บริหาร					
2	พฤติกรรมการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ผู้ร่วมงานขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ อุทิศตนเพื่อโรงเรียน					
3	การสร้างแรงบันดาลใจ แบบชื่นชมตนเอง	ผู้ร่วมงานทำงานกระตือรือร้น มี แรงบันดาลใจในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจดี					
4	การกระตุ้นทาง ปัญญาแบบชื่นชม ตนเอง	บรรยากาศในโรงเรียนดี ทุกคน มีอิสระทางความคิด มีผลงาน ใหม่ ๆ เกิดขึ้นจากความคิด สร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน					
5	การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล แบบชื่นชมตนเอง	ผู้ร่วมงานมีความสุขที่ได้ทำงาน ได้รับการพัฒนาเท่าเทียมกัน และมีความรักสามัคคีกลม เกลียว					
	รวมคะแนน						

คะแนนรวมภายใต้แต่ละองค์ประกอบ มีค่าระหว่าง 4 - 16

เกณฑ์การแปลผลภายใต้แต่ละองค์ประกอบ:

① ปกติ (< 11) ② สูงกว่าปกติ (11-12) ③ เด่น (13-14) ④ เด่นมาก (15-16)

เกณฑ์การแปลโดยรวม:

① ปกติ (< 55) ② สูงกว่าปกติ (55-59) ③ เด่น (60-69) ④ เด่นมาก (70-80)

แบบรายงานผลตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ภาพรวม)
(นำผลประเมินจากแบบฟอร์มข้างหน้ามากรอกในแบบรายงานผลนี้)

	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินจาก ผู้ร่วมงาน			
		① ปกติ	② สูง กว่า ปกติ	③ เด่น	④ เด่น มาก	① ปกติ	② สูง กว่า ปกติ	③ เด่น	④ เด่น มาก
1	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์								
2	พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
3	การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง								
4	การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง								
5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบ ชื่นชมตนเอง								
	เฉลี่ย								

	องค์ประกอบ	① ปกติ	② สูงกว่าปกติ	③ เด่น	④ เด่นมาก
ข	ผลการประเมินภาพรวมของผู้บริหาร				
1	ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (ป. 1)				
2	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (ป. 2)				
3	แนวคิดที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน (ป. 3)				
4	ภาพลักษณ์ของผู้นำ (ป. 4)				
5	ภาวะชื่นชมตนเอง/หลงตนเอง (ป.5)				
6	ผลการปฏิบัติงาน (ป. 6)				

ส่วนที่ 4

สมุดบันทึกข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเอง
ด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

สมุดบันทึกพฤติกรรม

1. ชื่อ.....นามสกุล
2. ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. ชื่อโรงเรียน
4. สังกัดเขตพื้นที่ จังหวัด
5. ที่ตั้งโรงเรียน 1. ภาคเหนือ 2. ภาคใต้ 3. ภาคกลาง 4. ภาคอีสาน
6. ที่ตั้งโรงเรียน ตำบล
7. อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์
8. โทรศัพท์ โทรสาร

พัฒนาโดย

นางสาว ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา: รศ. ดร. พงษ์ธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และ ศ.ดร. สุวิมล ว่องวานิช

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร 10330

e-mail: nachanan@gmail.com

ภาคผนวก ช
ข้อมูลจากแบบบันทึกประจำวันของกรณีศึกษา

<p>กรณีศึกษาที่ 1</p>
<p>วันที่ 7 ธ.ค. 2552 ถึง รร. เวลา 7.30 น. ครูเวรประจำวันยังไม่ถึงโรงเรียน จึงประกาศเสียงตามสายแทนครูเวร หลังจากครูเวรมาถึง จึงได้เรียกครูเวรมาพูดคุยถึงหน้าที่เวร ที่ต้องรับผิดชอบให้มากกว่านี้ และสังเกตพวกครูคนอื่น ๆ ก็เริ่มมาสายไปด้วย</p> <p>วันที่ 14 ธ.ค. 2552 วันนี้ประชุมครูในโรงเรียน เพื่อเตรียมตัวไปร่วมงานศิลปหัตถกรรมภาคเหนือ มีรายการแข่งขัน ที่ รร. เป็นตัวแทนของเขตพื้นที่ 1 รายการ คือ โครงการสิ่งประดิษฐ์ แต่ผลงานที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากผู้บริหารคิดเองมากกว่าครูผู้สอน หรือแทนที่จะเป็นการคิดร่วมกันของครูกับนักเรียน</p> <p>วันที่ 23 ธ.ค. 2552 วันนี้ให้ครูนำแผนการสอนของครูแต่ละคนมาให้ตรวจสอบ พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานประจำชั้นเรียนที่เกี่ยวข้อง พบว่าเอกสารสมุดประจำตัว นักเรียนไม่เรียบร้อยหลายห้อง จึงได้บอกกล่าวเชิงตำหนิ ความบกพร่องของครูที่ทำงานไม่เรียบร้อย ทำให้ครูที่ถูกตำหนินี้เจ็บใจ</p> <p>วันที่ 28 ธ.ค. 2552 วันนี้มีประชุมผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ทั้งหมด ที่ศาลากลางจังหวัด มีผู้มาติดต่อราชการที่โรงเรียน และครูที่ต้องการจะไปธุระข้างนอก ปรากฏว่าไม่มีครูใน รร. จะทำงานแทนได้ หรืออนุญาตให้ประชุมได้ เนื่องจากไม่ได้มอบหมายหน้าที่รักษาการไว้</p> <p>วันที่ 5 ม.ค. 2553 ได้เปิดรับสมัครครูช่วยสอนนักเรียนพิการเรียนร่วม ตามโครงการไทยเข้มแข็ง (SP2) มีผู้สมัครหลายคน แต่คัดเลือกไว้เพียง 1 ราย ซึ่งเป็นผู้สมัครคนสุดท้าย แต่มาสมัครหลังปิดรับสมัครไปแล้ว แต่เห็นว่ามีความสมบัติดีกว่าคนอื่น ทั้งคุณวุฒิ และใบประกอบวิชาชีพครู จึงได้รับไว้ ซึ่งครูบางท่านมีความเห็นแย้ง</p> <p>วันที่ 13 ม.ค. 2553 ได้มอบหมายให้ครูพัสดุจัดซื้อพัสดุตามที่จัดสรรตามงบประมาณไทยเข้มแข็ง (SP2) ปรากฏว่าพัสดุล่าช้า เขตพื้นที่จึงได้ทวงถาม และเร่งให้จัดซื้อพัสดุให้เร็วที่สุด ทำให้รู้สึกว่าตนเอง อาจจะไม่ค่อยพอใจกับครูพัสดุมากที่สุด</p>
<p>การวางเป้าหมายเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนในตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เนื่องจากภาคเรียน 2/2552 มีภารกิจต่าง ๆ มากมายหลายเรื่อง การประสานงานมีมาก ซึ่งบางครั้งทำให้มาโรงเรียนสาย ทำให้ครูใน รร. เข้าใจผิดคิดว่าผู้บริหารมาสาย จึงมาสายบ้าง ดังนั้นจึงกำกับตนเองให้เป็นต้นแบบที่ดี นอกจากนั้น การบอกกล่าวให้เพื่อนครูใน รร. รับทราบภาระงานของผู้บริหาร และของครู ให้เป็นไปตามข้อตกลงตามระเบียบที่วางไว้เหมือนเดิม ทำให้พบข้อบกพร่องของตนเองในการติดต่อสื่อสาร ● การไว้ใจวางใจเพื่อนร่วมงาน ● การกระตุ้นให้คิดงานของครูในโรงเรียน ● การมอบหมายงานให้ครูทำตามความสามารถ ● การใช้อารมณ์และควบคุมอารมณ์ การให้โอกาสทำงาน การยกย่องให้กำลังใจในการทำงาน การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน <p>วิธีการกระตุ้นกำกับตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีกควบคุมอารมณ์ นั่งสมาธิ การควบคุมสติ มองโลกในแง่ดี ● ให้โอกาสในการทำงานกับเพื่อนครู ให้ความไว้ใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานได้ ● จัดลำดับความสำคัญของงานและวางแผนการทำงาน ● การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มองเห็นความถูกต้องมากกว่าประโยชน์ของงาน การรับฟังเหตุผลและการตัดสินใจของคนอื่น ● พูดคุยถามไถ่เรื่องการทำงาน และซักถามปัญหาในการทำงานของผู้ร่วมงานตลอดเวลา <p>ผลที่เกิดขึ้นกับตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถควบคุมอารมณ์ได้มากขึ้น ● มีความเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น ● รู้สึกว่าตนเองอาจจะมีใจในการตัดสินใจมากขึ้น ดังนั้น จึงอาจจะเกิดความขัดแย้งกับผู้อื่น ไปมองประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนมากกว่า

- เกิดความไวเนื้อเชื่อใจมากขึ้น มีเหตุมีผลมากขึ้น
- มีความรอบคอบในการทำงานมากขึ้น
- เมื่อเกิดความรู้สึกกับตัวเองว่า คนอื่นมีความบกพร่องในบางเรื่อง ควรมองในส่วนที่สามารถรับผิดชอบได้ ในศักยภาพที่แต่ละคนพึงมี หรือพึงกระทำได้
- สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อารมณ์สงบนิ่งมากขึ้น จิตใจแจ่มใส ไม่ขุ่นมัว

ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
ตนเอง	1.50	2.50	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.25	1.00	2.00	1.10	2.15
ผู้ร่วมงาน	3.25	3.56	3.06	3.75	2.81	3.19	3.19	3.56	3.13	3.25	3.09	3.46

กรณีศึกษาที่ 2

วันศุกร์ที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

การกระตุ้นใจผู้ร่วมงานให้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ โดยการมอบหมายงานให้ผู้งานไปทำ บางคนทำได้อย่างดี อยู่บนมาตรฐาน ไม่ต้องมีการควบคุม กำกับ ติดตาม แต่บางคน (ประมาณ 4-6 คน) ไม่มีความรับผิดชอบทำงานไม่มีมาตรฐานหรือต่ำกว่าที่เราคาดหวัง เราเลยอาจแสดงทางสีหน้าหรืออาการไม่พึงพอใจ จนทำให้ผู้ร่วมงานบางคน (สองสามคนที่หันมองหน้าอย่างสงสัย) ที่เฝ้าต่อความรู้สึกรับรู้ได้ อาจส่งผลให้ผู้ร่วมงานบางคนเกิดความรู้สึกหวั่นไหว ไม่มั่นคง หวาดระแวงผู้บริหารได้บ้าง ถ้าเป็นตนเองจะทำได้ดีหรือไม่ อาจได้รับผลกระทบอย่างไรกับตัวเอง นำไปสู่การปฏิเสธการรับงานไปทำ ไม่การแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานใดเพราะเสียขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารได้

วันพุธที่ 17 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

ผู้บริหารเกิดความรู้สึกหวั่นไหว โกรธอย่างรุนแรงแต่ก็ระงับให้อยู่ในระดับปกติได้ แต่ในใจยังขุ่นมัวอยู่ เมื่อได้รับฟังเรื่องราวจาก รองผู้อำนวยการ (หญิง) จากต่างโรงเรียนโทรศัพท์มาเล่าให้ฟังว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนของท่าน (หญิง: เคยดำรงตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้) กับรองผู้อำนวยการโรงเรียนของเรา (หญิง) อยู่ในระหว่างการให้ร้ายตัวเรา และครอบครัวอย่างเมามัน และคาดว่าไม่น่าจะจริง เพราะตามการรับรู้ของท่านรองผู้อำนวยการท่านนั้นที่เคยรู้จักเรามาาน ทำงานร่วมกันสมัยเป็นรองผู้อำนวยการด้วยกัน และคำรับรองจากรองผู้อำนวยการโรงเรียนคนอื่น ๆ จึงไม่เชื่อว่าจะเป็นเช่นนั้น รวมทั้งรองผู้อำนวยการที่เล่าให้ฟังบอกต่อไปว่า หนูได้ยินเป็นประจําว่าทั้งสองคนว่าร้ายทุกผู้อำนวยการที่มาดำรงตำแหน่งต่อจากท่าน

ในขณะนั้นอยู่ในระหว่างหวั่นไหวอย่างมาก อยากรลงไปตามในขณะนั้นเลย (เพราะว่าทั้งสองยังโทรศัพท์คุยกันอยู่) แต่พยายามระงับอารมณ์เป็นอย่างยิ่ง เพราะกลัวจะแสดงออกทางกาย- แหวด- คำพูด ใส่คนอื่นอย่างไม่เหมาะสมซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมด้วยประการทั้งปวง เพราะเป็นผู้บริหารต้องหนักแน่น ไม่นั่นไหวต่อคำครหาใดๆ เพราะการอยู่ตำแหน่งนี้จำเป็นต้องรับรู้ทุกเรื่องทั้งดีและร้าย ต้องทำใจให้ยอมรับมันให้ได้ และพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป ด้วยการคิดพิจารณา ไตร่ตรองด้วยหลักการ เหตุผล ความเหมาะสม และการอบรมสั่งสอนจากทางบ้านในวัยเด็ก ทำให้สามารถระงับสติอารมณ์ได้อยู่ในระดับที่ควบคุมได้

วันพุธที่ 20 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

โรงเรียนอยู่ในช่วงของการเตรียมตัวสอบในระดับต่าง ๆ (ระดับ ป.3/ป.4/ป.5/ป.6) รวมทั้งนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จะต้องไปสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนที่มีชื่อต่างๆ ผู้บริหารจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็นและการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน จึงใช้อำนาจร่วมกับคณะกรรมการบริหารงานวิชาการบางส่วนดำเนินการจัดการสอนพิเศษให้กับนักเรียนในวันเสาร์จนกว่าจะสอบเสร็จโดยนักเรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย รายจ่ายโรงเรียนเป็นผู้สนับสนุนทั้งสิ้น โดยภาพรวมผู้ร่วมงานเห็นดีด้วยและให้การร่วมมือในการสอนเป็นอย่างดี ผู้ร่วมงานบางส่วนไม่ขอรับผลตอบแทน บางส่วนขอรับเป็นค่ารถและอาหารกลางวันเท่านั้น เหตุการณ์ดำเนินมาได้ช่วงหนึ่ง ผู้บริหารได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้ปกครองให้การตอบรับที่ดีขึ้นชมและเห็นถึงประโยชน์อยากให้ทำทุกปี ส่วนผลสะท้อนกลับจากครูผู้สอนบางท่านผ่านสื่ออื่นพบว่า ตนเองต้องเสียรายได้จากการรับสอนพิเศษตามบ้าน หรือบางท่านต้องรับงานสอนพิเศษของตนเองวันอื่นๆแทน จึงเกิดความลำบากใจต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารเกิดความรู้สึกว่า การให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานถึงแม้ว่าเขาจะได้รับผลตอบแทนก็ตามและก่อให้เกิด

กรณีศึกษาที่ 2

ประโยชน์ต่อนักเรียนและโรงเรียนก็ตาม ผลตอบแทนนั้นอาจจะน้อยกว่าที่เขาได้รับก็อาจนำมาซึ่งปัญหาภายหลังได้ จึงเป็นข้อที่ควรนำไปปรับปรุงในปีการศึกษาต่อไป

วันศุกร์ที่ 22 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

ผู้บริหารมีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้ร่วมงานทุกคนมีความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบสูง ทุกคนทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยจู่ทิศตนเพื่องาน นักเรียนและโรงเรียน จนไม่ได้มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานบางคนให้มีจิตวิญญาณเช่นนั้น จนเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน เหมือนกับมี 2 มาตรฐานในโรงเรียนซึ่งอาจนำมาซึ่งความท้อถอยในการทำงานกับผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพงานต่ำเลยพยายามขัดขวางการทำงานหรือไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เข้ากับบุคลากรได้ทั้งหมด เหลือประมาณ 4- 6 คน เท่านั้นที่ออกอาการต่อต้านแต่อยู่ในระดับที่ควบคุมได้ พยายามโน้มน้าวให้คนอื่น คล้อยตามความคิดของพวกเขา

วันจันทร์ที่ 25 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

ช่วงนี้ผู้บริหารสังเกตเห็นว่า บุคลากร และฝ่ายสนับสนุนเกิดการแบ่งเป็น 2-3 ฝ่าย แต่ละฝ่ายต่างช่วงชิงผลประโยชน์ให้กับตนเองมากกว่าการทำงานเพื่อเด็กและองค์กร ต่างฝ่ายต้องการรักษาอำนาจและผลประโยชน์ของตนสูงสุด จึงพยายามชักจูงให้บุคคลอื่นคล้อยตาม ผู้บริหารจึงเข้ามาดำเนินการชี้แจงนโยบายหลักในการทำงาน การสร้างจิตสำนึกในการทำงานด้วยความรับผิดชอบ และมีการประสานประโยชน์ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนให้มากที่สุด หรือมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน (ทั้งที่รู้สึกอึดอัด) แต่ก็ได้ในระดับหนึ่งไม่เป็นไปตามที่ผู้บริหารต้องการ คือ การเป็นข้าราชการ (ครู) ควรต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู และการเป็นข้าราชการที่ดี ด้วยการยึดหลักการทำงานด้วยความรับผิดชอบยิ่งตามบทบาทหน้าที่ เพื่อนักเรียนองค์กร และตัวเองตามลำดับ มากกว่าเพื่อผลประโยชน์แห่งตน

วันพุธที่ 27 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

เห็นคุณค่าในผู้ร่วมงานและเสริมพลังอำนาจในตนเอง (Empowerment) อยู่ในระดับน้อยและไม่ทั่วทั้งองค์กร โดยภาพรวมผู้บริหารจะทำการเสริมพลังอำนาจและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานในส่วนของผู้ร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานให้ผู้บริหารเพราะจะมีผลงานมาส่งเพื่อให้ออกเสนอแนะ และการปรับปรุงแก้ไข จึงเกิดการเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ร่วมงานในขณะนั้นซึ่งในความเป็นจริงแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติให้ทั่วทั้งองค์กร เพื่อความสำเร็จในตนเองและองค์กรร่วมกัน

ขาดการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างผลงาน นวัตกรรมทางการสอนใหม่ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร

รู้สึกเบื่อ เหนื่อยล้ากับผู้ร่วมงานบางคนที่มีความรู้ ความสามารถไม่เป็นไปตามที่ต้องการ เห็นการปฏิบัติงานแล้วเกิดความรู้สึกว่าอยากประเมินผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานและไม่จ้างงานต่อหรือถ้าเป็นข้าราชการจะพิจารณาความดีความชอบให้เพียงปีละ 1 ชั้น เพราะมีพฤติกรรมที่ไม่มีความรับผิดชอบ เช่น มาสายเนื่องจากไม่เข้าสอนหนังสือตามเวลา เวลาสอนชอบละทิ้งนักเรียน ไม่ตามนักเรียน บางคนขณะสอนนั่งเฉยเหมือนดั่งไม่มีชีวิตจิตใจ ไม่ดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบ ซึ่งอาจเป็นผลพวงมาจากการที่ผู้บริหารคนก่อนๆ และรอง คัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีการกำหนดคุณสมบัติ เช่น จบทางด้านการศึกษา มีประสบการณ์ มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นต้น เป็นการรับเข้าทำงานในระบบพรรคพวกและอิทธิพล จึงได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพไม่เต็มร้อยมาทำงาน เลยสร้างปัญหาให้ต้องตามแก้ไข หรือต้องพัฒนาอย่างมาก จึงเกิดความคิดว่า จะต้องทำการสำรวจ นิเทศ ติดตามและประเมินการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้เป็นครูที่มีคุณภาพต่อไป

วันศุกร์ที่ 29 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

ด้วยฐานความคิดเชื่อของผู้บริหารที่ว่า คนทุกคนเป็นคนดี มีความรับผิดชอบสูง จึงไม่จำเป็นต้องมีการนิเทศติดตามตรวจสอบ หรือประเมินผลการดำเนินงาน การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างเป็นรูปธรรม จึงก่อให้เกิดปัญหาในด้านต่างๆ ตามมา เช่น การจัดส่งงานให้กับผู้บริหาร หรือหน่วยงานต้นสังกัดล่าช้า เอกสาร รายงานขาดความสมบูรณ์ มีความผิดพลาดอยู่เนืองๆ ผู้บริหารจึงให้ออกเสนอแนะรวมทั้งมีการให้ปรับปรุงความสมบูรณ์เป็นประจำ จึงก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานนัก บางคนแสดงออกทางอารมณ์ ผู้บริหารจึงดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลเพื่อทำหน้าที่แทน แต่ปรากฏว่าผลการประเมินของคณะกรรมการฯ ก็ยังออกมาในแนวทางที่เอื้อต่อผู้ร่วมงานด้วยกันมากกว่าความถูกต้อง เป็นจริง ผู้บริหารจึงให้นำกลับไปแก้ไขใหม่ จนกว่าเอกสารจะสมบูรณ์พร้อมส่ง

วันศุกร์ที่ 5 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

การมุ่งเน้นงานจนหลงลืมคนที่เป็นปัจจัยหลักการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร โดยปกติผู้บริหารจะเป็นคนที่ทำงานโดยมุ่งเน้นผลของงานหรือความสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยขาดการดูแลเอาใจใส่คนในองค์กรบางครั้ง อาจแสดงความรู้สึก

กรณีศึกษาที่ 2

ไม่พึงพอใจ หรือเฉยเม้า หรือไม่มีการให้กำลังใจกับผลงานที่ไม่ได้มาตรฐานของผู้บริหารที่กำหนดไว้ซึ่งอาจสร้างความรู้สึกทางลบกับผู้ร่วมงานได้ ผู้บริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้มุ่งเน้นทั้งคนและงานไปด้วยกัน โดยการเปลี่ยนคิดใหม่ว่า คนเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของทุกองค์กร ผู้บริหารจึงต้องเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคน

วันจันทร์ที่ 8 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

ผลจากการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้รับผิดชอบงานทางด้านสินทรัพย์ พัสดุครุภัณฑ์ ไม่ได้จัดทำให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ขาดความโปร่งใส (โดยเจตนาหรือไม่เจตนาต้องตรวจสอบต่อไป) ผู้บริหารจึงมีการว่ากล่าวตักเตือน มีการทวงถามหรือบางครั้งให้ชี้แจงในเวลาประชุม ไม่สามารถตอบให้เกิดความกระจ่างได้ มีการระบุระยะเวลาในการส่งงาน แต่เมื่อครบกำหนดก็ยังไม่ได้นำส่ง โดยมักมีข้ออ้างสารพัด จนในที่สุดทางหน่วยงานต้นสังกัด จัดหน่วยตรวจสอบภายในเข้ามาดู และให้รายละเอียดการดำเนินการ ปรากฏผลการตรวจสอบ พบว่า เป็นไปตามที่ผู้บริหารให้ข้อสังเกตไว้ จึงได้ทำบันทึกให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการให้ถูกต้อง โปร่งใสและเป็นปัจจุบัน แต่ก็ยังไม่เป็นผลสำเร็จ ในปัจจุบันทางผู้บริหารจึงได้แต่งตั้งรองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพขึ้นอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายงานรวมทั้งประเมินผู้อำนวยการโรงเรียนด้วย

วันจันทร์ ที่ 10 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

โดยภาพรวมจากการบริหารจัดการในภาพรวม ผู้บริหารจะพบว่า ผู้ร่วมงานคนใดที่สามารถทำงานให้เกิดผลลัพธ์ตามต้องการได้อย่างมีคุณภาพ จึงมักจะถูกมอบหมายงานให้บุคคลนั้นทำ บ่อยครั้งจนอาจเกิดความรู้สึกว่า งานหนัก ภาระงานตกอยู่กับตนเพียงฝ่ายเดียว ในทางตรงกันข้ามผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับมอบหมายงาน ก็มีความคิดว่า ผู้บริหารไม่ไว้วางใจ ล้าเอียงเลือกเอาเฉพาะคนของตน หรือคนที่มีความสามารถทำงานให้เท่านั้น ผู้ร่วมงานเหล่านั้นจึงมีความคิดว่า ตนเป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่มีคุณค่าต่อองค์กร จึงเกิดอาการต่อต้านเล็ก ด้วยการวางเฉยบ้าง ไม่รับผิดชอบเท่าที่ควรบ้าง ผ่างานให้เพื่อนรับผิดชอบบ้างตามความประสงค์ ผู้บริหารจึงมีการชี้แจงเหตุผล และความเป็นจริงให้ทราบโดยทั่วกันในเวลาประชุมประจำเดือน เพื่อให้เข้าใจนโยบาย วิธีการคิด วิธีการปฏิบัติให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน

วันจันทร์ ที่ 15 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

ผู้บริหารมีความคาดหวังในตัวของผู้ร่วมงาน และงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ร่วมงานไปดำเนินการ โดยมุ่งหวังในผลลัพธ์สูงหรืออยู่บนมาตรฐาน แต่ในภาพรวมจะพบว่า จะมีครูและบุคลากรของโรงเรียนที่มีมาตรฐานตามการรับรู้ของผู้บริหาร จำนวน 8 ใน 30 อยู่ระหว่างการพัฒนาให้อยู่บนมาตรฐาน 15 ใน 30 และต้องดำเนินการพัฒนาอย่างเข้มข้น 7 ใน 30 คน ส่วนมาตรฐานด้านผลลัพธ์ของงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 35-40 ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญเบื้องต้นที่ผู้บริหารจะต้องเร่ง ปรับปรุง แก้ไข และเร่งพัฒนามูลค่าการทั้งองค์กรให้เกิดคุณภาพ เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของงาน นักเรียนและองค์กรตามลำดับ

การวางเป้าหมายเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนในตนเอง

- การสร้างขวัญและแรงใจให้กับผู้ร่วมงาน
- ความมั่นคงในอารมณ์และการมองคนในทางบวก
- ไม่ใช่อำนาจในการสั่งการจนเกินขอบเขต
- เห็นคุณค่าในผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องและทั่วทั้งองค์กร

วิธีการกระตุ้นกำกับตนเอง

- ควบคุม และปรับอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพปกติมากที่สุด
- ส่งเสริม เสริมแรง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานมากขึ้น ด้วยวิธีการให้ผู้ร่วมงานศึกษาหาความรู้จากเรื่องที่ให้ปฏิบัติจากหนังสือหรือผลงาน แบบอย่างที่ได้มาตรฐาน
- นิเทศ กำกับ ติดตาม ระหว่างการปฏิบัติงานโดยการสอบถามถึงปัญหาที่เกิดจากการทำงาน แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น
- ให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานนั้น จนบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
- การวางตนให้เหมาะสมและพยายามประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้พบเห็นทุกคน
- พิจารณาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานเป็นร่วมบุคคล แล้วจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ
- ให้ความเข้าใจต่อผู้ร่วมงานเพราะไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบที่สุด และบุคคลสามารถพัฒนาให้มีคุณภาพได้ตามความสามารถของบุคคล

กรณีศึกษาที่ 2

ผลที่เกิดขึ้นกับตัวเอง

- เข้าใจผู้ร่วมงานมากขึ้นว่าเป็นความสามารถรายบุคคล
- มองผู้ร่วมงานทางบวก
- เพิ่มการสร้างขวัญและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง
- ผู้ร่วมงาน พยายามทำงานให้ได้มาตรฐานตามมากขึ้นและสนองตอบต่อความพึงพอใจในระดับที่ผู้บริหารต้องการมากขึ้น
- ไตรตรองอย่างมีเหตุผล แล้วทำให้อาการโกรธลดลง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในระดับหนึ่ง จนอยู่ในระดับปกติโดยไม่แสดงอาการที่ไม่สุภาพ ไม่พึงปรารถนาหมดไป ทำให้เกิดกระบวนการคิดต่อไปว่า การที่คนเรามีความหนักแน่นนั้นทำให้เราเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง นำไปสู่การเป็นผู้ที่ภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้อื่น และเป็นเพราะที่ช่วยขจัดความช่วยร้ายที่อาจเข้ามาได้ด้วยตัวของมันเอง และยังคงจะปฏิบัติตามแนวทางที่ดีต่อไป
- งานบรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ทันท่วงทีกับความต้องการและหน่วยงานต้นสังกัด
- เกิดวินัยในการทำงานของตนเอง
- เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน
- รู้สึกอึดอัดกับบุคลากรที่ไม่มีควมรับผิดชอบเห็นกับประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญ แต่ก็ยังต้องอดทนและพยายามเปลี่ยนความคิดของบุคลากรที่เห็นแก่ประโยชน์ให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในแนวทางที่ดีต่อไป
- เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานมากขึ้น เข้าใจและต้องพยายามส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นมีคุณภาพมากขึ้น เท้าเทียมกันเพื่อร่วมกันสร้างงาน และความสำเร็จให้กับตนเองและองค์กร
- เกิดการยอมรับคุณภาพงาน และของบุคลากรในจุดที่ยอมรับได้มากขึ้น โดยไม่เอามาตรฐานที่สูงของตนไปบังคับให้ผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติให้ได้ตามต้องการโดยทันที
- ท้อถอยกับผู้ร่วมงานของตนเองที่มีความรู้ ความสามารถไม่ได้มาตรฐานที่ต้องการ แต่ก็ไม่ท้อถอยและถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับอารมณ์และเข้าใจผู้อื่นมากขึ้นและพยายามให้โอกาส และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีคุณภาพตามที่ต้องการต่อไป
- มีจุดยืนของตนเอง/ แนวทางการบริหารที่ชัดเจนให้ผู้ร่วมงานนำไปปฏิบัติ กล้าและยอมรับในผลที่จะเกิดขึ้นอย่างกล้าหาญถึงแม้ว่าผลกระทบอาจทำให้เกิดผลเสียกับชีวิตตนเองแต่ต้องไม่หวั่นไหว
- ผู้ร่วมงานเริ่มเข้าใจ วิธีการปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบและความถูกต้องเพิ่มมากขึ้น
- มีความเข้าใจในระดับความสามารถของแต่ละบุคคล มองและให้โอกาสกับผู้ร่วมงานทุกคนมากขึ้น เปลี่ยนความคิดจากการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงานสูงมาเป็นมุ่งทั้งคนและงานไปพร้อมๆกัน จะเน้นส่วนใดมากกว่ากับขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในเวลานั้นๆ มองทุกคนอย่างรอบด้านขึ้นและเข้าใจในผู้ร่วมงานมากขึ้น

ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		พฤติกรรมการณ์มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
ตนเอง	2.75	3.75	2.75	3.50	2.00	3.00	2.50	3.25	2.00	3.00	2.40	3.30
ผู้ร่วมงาน	2.57	3.25	2.79	3.21	2.93	3.39	3.11	3.50	2.89	3.61	2.86	3.39

กรณีศึกษาที่ 3

วันที่ 22 ธันวาคม 2552

วันนี้เวลาเช้า 7.30 น. นิดครู ... ที่ สพท. ... เพื่อนำกระเช้าของขวัญปีใหม่ไปมอบให้ ผอ. สพท. รองผอ. สพท. และ ผอ.กลุ่มบริหารงานทุกกลุ่ม วันนี้ได้พบท่าน ผอ. ที่ลานจอดรถหน้าสำนักงานได้มอบกระเช้าของขวัญปีใหม่ให้ท่าน

ไปขอพรจากพระ....ท่านฝากให้ดูแลคุณภาพนักเรียนให้มีชื่อเสียงเหมือนสมัยก่อน และไปมอบของขวัญปีใหม่ แต่ ผกก..... มูลนิธิไปขอพรจาก ผอ.ร.ร.มอบของขวัญให้รองผอ.ร.ร.....ซึ่งเป็นกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน จากนั้น กลับมารับประทานอาหารกลางวันที่โรงเรียน.... ต่อมารอง.. มาปรึกษาเรื่องครูเกี่ยวกับเรื่องไปประชุมในการสอบ ONET ป.6 ในวันพุงนี้ จึงบอกรองให้ครู..... ไปประชุม ต่อมาไปเดินตรวจอาคารพบครูฝึกสอนให้นักเรียนชั้น ป.3/2 ออกมายืนหน้าห้อง 5 คน สอบถามได้ความว่า ชนและเป็นนักเรียนเรียนร่วมการศึกษาพิเศษ ประเภทออทิสติก 1 คน

วันที่ 23 ธันวาคม 2552

เวลาเช้า รองผอ.ร.ร. และครู.....ไปประชุมการสอบ ONET ป.6 ที่ ร.ร.พญาไท ได้ให้รด ร.ร. ไปส่ง ซึ่งทำให้กำหนดการ เดิมคือสายชั้น อนุบาล (อนุบาล 3 ขวบ) กำหนดพานักเรียนไปแหล่งเรียนรู้ที่สวน.....ด้วยรถตู้ ร.ร. 2 คัน ทำให้รถเหลือเพียง 1 คัน จึงต้องวิ่ง 2 เที่ยว ต่อมาเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยได้เข้ามาต่อว่าจะมาหยุดปอลิโอให้นักเรียนอายุไม่เกิน 5 ขวบว่าทำไมนำ นักเรียนออกไปนอกโรงเรียน ได้ขอโทษและให้มาตอนบ่าย ได้แจ้งเจ้าหน้าที่ห้องธุรการให้ประสานงานให้ดีอย่าให้เป็นแบบนี้อีก จะ เกิดความขัดแย้งกัน ต่อมาเวลา บ่ายโมงกว่าๆเจ้าหน้าที่ได้มาหยุดปอลิโอให้นักเรียน อนุบาล 3 ขวบและอนุบาล 1 โดยการปลุกลูก นักเรียนให้ตื่นและหยุดปอลิโอ ที่นักเรียนนอนอยู่ เจ้าหน้าที่ไม่เคยทำแบบนี้กลับบอกว่าง่าย สะดวก กว่าให้นักเรียนเดินเป็นแถว มาให้หยุดปอลิโอ ในเวลา บ่ายสามโมงครู.....ขอให้ ข้าพเจ้ายกเลิกการแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผอ.ร.ร.ฝ่ายบริหารงาน บุคคล เนื่องจากเกรงว่าจะไม่ยอมรับ จึงยกเลิกตามที่เจ้าตัวขอร้อง

วันที่ 24 ธันวาคม 2552

วันนี้เวลาสายๆ ได้เดินตรวจตราบริเวณต่างๆ ที่อาคาร 1 พบว่าครูได้ลงโทษนักเรียนชาย 3 คนนักเรียนหญิง 1 คน รวม 4 คน ให้ออกมาทำงานนอกห้อง บริเวณทางเดินหน้าห้องเรียน ข้าพเจ้าเดินผ่านไปโดยไม่ได้พูดว่าอะไร เมื่อเดินกลับมาครู..... ได้ออกมาพบและอธิบายว่าไม่เคยทำแบบนี้มาก่อนนักเรียนกลุ่มนี้ไม่ทำงานเมื่อวานนี้ในช่วงโมงสอนเสริม ต่อมาเดินไปดูที่อาคาร 2 พบว่าครูประจำชั้นอนุบาล 2/1 ให้นักเรียนลอกการบ้านซึ่งเป็นการสอนที่ผิดหลักสูตรปฐมวัย สอบถามครูบอกว่ามีความต้องการ ของผู้ปกครอง จึงขอให้ครูอธิบายกับผู้ปกครองสื่อสารกับผู้ปกครองให้ทราบว่าการหลักสูตรปฐมวัยไม่มีการสอนแบบนี้ ครูต้อง พยายามทำความเข้าใจกับผู้ปกครองให้ได้ ในตอนบ่ายได้ไปประชุมที่.....กับครู..... ให้รด ร.ร.ไปส่งและรอรับกลับ ขณะอยู่ในรถตู้ ร.ร. ครู.....ได้ขอจัดงานบัณฑิตน้อย ข้าพเจ้าได้ปฏิเสธไปทันทีเนื่องจากจะรบกวนค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง ในระยะนี้เป็นนโยบาย เรียนฟรีของรัฐบาล ไม่ควรทำอะไรที่เป็นการรบกวนผู้ปกครองให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งผู้ปกครองที่ไม่พอใจอาจจะร้องเรียนต่อ กระทรวงศึกษาธิการได้

วันที่ 25 ธันวาคม 2552

วันนี้หลังจากเคารพธงชาติหน้าเสาธงแล้วมีกิจกรรมวันคริสต์มาส มีการแสดงของนักเรียนทุกสายชั้นตั้งแต่อนุบาล - ป.6 มีการใช้ภาษาอังกฤษ และเพลงภาษาอังกฤษเพื่อให้นักเรียนได้มีประสบการณ์ในด้านภาษาตีมาก ต่อมาเวลา 10.00 น. ข้าพเจ้า และคณะได้ไปประชุมที่กลุ่มนิเทศฯ สพท....เพื่อ พังแนวปฏิบัติที่โรงเรียนต้องใช้งบประมาณที่ได้รับตามโครงการปรับปรุงโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ รร. ได้งบประมาณที่ต้องมาดำเนินการรู้สึกว่าจะมีความยากลำบากในการใช้เงิน ต้องวางแผน ต้องตั้ง กรรมการมาประชุม ต้องหาวิทยากรมาให้ความรู้นักเรียนตามรายการที่ได้รับมา เช่น ปรับปรุงนักเรียนในด้านคณิตศาสตร์ เป็นต้น

วันที่ 30 ธันวาคม 2552

เวลาเช้า จัดทำบุญส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ มีผู้ปกครองให้ความร่วมมือมาร่วมตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง ใสบาตร พระ 84 รูปเป็นจำนวนมาก เจ้าอาวาสวัด...มาเป็นประธาน มีปัญหาเจ้าหน้าที่พัสดุไม่ได้เตรียมถุงไว้ให้พระใส่ของทำบุญ แต่ สามารถแก้ปัญหาได้โดยผู้มาใส่บาตรได้นำถุงที่นำมาใส่ของให้พระนำกลับไปได้ ต่อมาได้ไปขอพรปีใหม่คุณ... ซึ่งมีอุปการคุณ ต่อโรงเรียน ท่านได้เชิญให้รับประทานอาหารกลางวันด้วย กลับมาโรงเรียนในเวลาเที่ยง รอไปขอพรปีใหม่จากรักษาการเจ้า อาวาส...ไปรออยู่ที่วัดเป็นเวลานานมากเนื่องจากท่านเข้ากุฏิไปแล้ว เวลาบ่ายสี่โมงเย็นได้เข้าพบท่านและสนทนากับท่าน พอสมควร ถวายของแล้วกลับบ้าน

กรณีศึกษาที่ 3

วันที่ 4 มกราคม 2553

วันนี้เครียดมากเพราะ เจ้าหน้าที่ ฝ่ายบุคคล สพท.....โทรศัพท์มาแจ้งว่าจะให้เตรียมเอกสารการประเมินวิทยฐานะ คศ.3 ไปให้ ผอ.สพท. ประเมินให้คะแนนด้านที่ 1 - 2 ในวันที่ 13 ม.ค.53 เวลา 13.00 น. ตอนนี้อย่างไม่ได้เตรียมจัดทำเป็นแฟ้มเลย เอกสารกระจายกันอยู่ ต้องพยายามทำให้ทัน กลับไปบ้านไปขนเอกสารมาเรียบเรียง

(หมายเหตุ บันทึกถึงผู้วิจัย: ข้อมูลที่ข้าพเจ้าส่งไปให้ท่าน ถ้าท่านมีความต้องการอะไรเพิ่มเติมโปรดแจ้งมาด้วย จะแก้ไขให้ ต้องขอขอบคุณที่ให้เข้าร่วมโครงการด้วยอย่างน้อยก็ทำให้ข้าพเจ้าพยายามรักษาอารมณ์ของตนเองให้ใจเย็นๆ อดทน รอคอยได้ดีขึ้น)

วันที่ 13 มกราคม 2553

วันนี้มาโรงเรียนแต่เช้า ถึง ร.ร.ตีห้าครึ่ง มาจัดแฟ้มเพื่อให้เจ้านายดูในเวลา 13.00 น. เวลา 7.00 น. คลายเครียดโดยไปใส่บาตรพระ สองรูป หลังจากนั้นไปรับประทานอาหารเช้า กลับมาทำแฟ้มต่อ มีครูมาช่วยดูช่วยจัดหลายท่าน เวลา 12.30 น. ไปถึง ร.ร.มัธยม.....ครูและคนงานไปช่วยหลายคน รोजนกรรมการมาครบ 3 ท่าน ได้นำเสนอด้วย Power Point ในใจคิดว่าจะนำเสนอด้วยภาพน้อยๆ แล้วให้ไปดูแฟ้มมากๆ แต่คาดการณ์ผิดกรรมการโดยเฉพาะเจ้านายพูดว่าการนำเสนอไม่น่าตรงกับหัวข้อบ้าง ซึ่งข้าพเจ้าก็ยอมรับความผิดพลาดโดยเจี๊ยบๆ ไม่พูดอะไรและเข้าไปขออนุญาตเจ้านายไปโรงพยาบาล เนื่องจากเขาโทรมาขอให้ไปบริจาคเลือดโลหิต เจ้านายและกรรมการก็อนุญาต ขอให้ที่มงานที่ไปช่วยกรุณาเก็บของกลับ ร.ร. ให้ด้วยพอไปถึงโรงพยาบาล ปรากฏว่าเขาบอกว่าทำไม่มาตอนเช้า ตอนนี้อย่างไม่ต้องการแล้ว มีคนมาบริจาคให้พอแล้ว เลยชักโมโหตอบเขาไปว่าก็คุณบอกว่าต้องการ ผมก็บอกทางโทรศัพท์ไปว่าผมต้องไปประเมินวิทยฐานะก่อน เลิกเวลาเท่าไร คุณตอบว่า 15.00 น.ผมก็บอกว่าจะมาเวลา 15.00 น. ไม่เห็นคุณบอกว่าไม่ต้องมา ก็เลยมา ตกงก็ไหนๆมาแล้ว จึงตัดสินใจบริจาคโลหิตตามปกติ เป็นครั้งที่ 59 อธิษฐานว่าการบริจาคในครั้งนี้จะเป็นปัจจัยแก่พระนิพพานในชาติปัจจุบันนี้ด้วยเทอญ

วันที่ 14 มกราคม 2553

วันนี้เวลา 8.00 น. ประชุมคณะกรรมการบริหาร ร.ร. เรื่องต่างๆ เช่น จ่ายค่าอุปกรณ์เรียนฟรี 15 ปีให้ผู้ปกครอง การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การซ่อมหนีไฟ การจัดงานวันเกียรติยศในวันที่ 30 มี.ค. 53 การประชุมสภานักเรียน การกำหนดวันสอบ ป. 1 - 6 เป็นวันที่ 2, 5 มี.ค. 53 เวลาประชุมครูบางท่านมีอาการ ข้าพเจ้าก็พยายามพูดกับเขาด้วยเสียงธรรมดา พยายามพูดด้วยดี ไม่แสดงอาการไม่พอใจออกมา เวลา 10.00 น. ไปแสดงความยินดีที่ ผอ.ร.ร.....ย้ายมาเป็น ผอ.ร.ร..... และกลับ ร.ร.มาทำงานตามปกติ

วันที่ 15 มกราคม 2553

วันนี้เวลาเข้ามามอบให้รองฯไปมอบกระเช้าของขวัญให้ท่านรองผอ.สพท.....จำนวน 2 ท่านที่ยังไม่ได้ให้ ท่านให้ความร่วมมือด้วยดี

เวลา 13.30 น. ไปประชุมที่ ร.ร.....ไปแล้วถึงได้ตระหนักว่าไม่ควรไปประชุมเนื่องจากเขาประชุมเฉพาะโรงเรียนที่นักเรียนชนะการแข่งขันที่ จ..... ได้เหรียญทอง อันดับ 1 - 3 เท่านั้นที่จะไปแข่งต่อในระดับชาติที่ในวันที่ 11-13 ก.พ.53 ซึ่งนักเรียนของเราได้แค่เหรียญเงิน 1 รายการเท่านั้นจึงได้ไปนั่งฟังเขาเฉยๆ กลับมาโรงเรียนเจ้าหน้าที่นำเงินค่าตอบแทนสอนซ่อมเสริมมาให้ 2,750 บาทได้มอบให้ครู.....นำไปซื้อจักรยานไว้เป็นรางวัลในงานวันเกียรติยศ 30 มี.ค. 53 เวลา 16.00 น. มีงานปีใหม่และงานวันครู ทำพิธีบูชาพระคุณครู และจับสลากมอบรางวัล และจับสลากแลกของขวัญ มีครูอยู่ร่วมงานประมาณ 80 % บางคนกลับต่างจังหวัด บางคนไปงานของลูก ฯลฯ และไม่ทราบเหตุผลอีกหลายคน งานดำเนินไปด้วยดี กลับบ้านเวลา ทุ่มครึ่ง

วันที่ 19 มกราคม 2553

วันนี้เวลาเช้าก่อนเคารพธงชาติได้มีคณะวิทยากรตามโครงการขับเคลื่อนวิทยุจากมาจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ศึกษารายงานตามกฎจรรยาบรรณ จำนวน 14 คนได้มอบให้ครู.....ประสานงานจัดกิจกรรมให้นักเรียนตลอดวัน เวลา 9.00 น. ประชุมเรื่องโรงเรียนวิถีพุทธที่โรงเรียน... เวลาสายๆ ประมาณ 10 โมงกว่าๆ ครู.....ได้โทรไปสอบถามว่าผลการประเมินวิทยฐานะเชี่ยวชาญด้านที่ 1-2 ส่ง สพท.....หรือยัง เจ้าตัวบอกว่าไปตามเรื่องที่ สพท.....ทางโน้นบอกว่ายังไม่ได้ส่ง สอบถามรองฯ.....ได้ความว่าส่งแล้ว สอบถามเจ้าหน้าที่รับส่งเอกสารบอกว่าส่งให้แล้ว คงเป็นการเข้าใจผิดของครู.....ว่าฝ่ายธุรการยังไม่ได้ส่งให้ เวลา 15.30 น. นัดครูอนุบาลมาประชุมสอบถามความคืบหน้าในการจัดประสบการณ์ พบว่ามีปัญหาบางห้องจัดการสอนแบบประมงฯ ต้องแก้ไข เวลา 16.00 น. เข้าไปสังเกตการณ์ในห้องดนตรีไทย ต้องซื้อเครื่องดนตรีเพิ่มเติมอีกหลายชิ้นเพื่อให้นักเรียนได้เล่น

กรณีศึกษาที่ 3

วันที่ 20 มกราคม 2553

วันนี้เวลา 8.00 น. ไปอบรมที่โรงแรม..... จัดโดย สพท..... วิทยากรมาจาก.....โทรศัพท์มาบอกครู.....ให้นัดครูที่เป็นหัวหน้าสายชั้นมาประชุมเพื่อสอบถามถึงนักเรียนที่มีปัญหาในการอ่านของทุกสายชั้น ตั้งแต่ป.1-6 ขณะอบรมตอนสายๆ ครู.....โทร.ไปบอกว่าเจ้าหน้าที่ของ สพท.....ค้นเอกสารพบแล้ว ให้ความรู้เรื่องการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นอัจฉริยะ เวลาบ่าย 2 โมง กลับมาโรงเรียนมาลงนามเอกสารราชการ เวลา 15.30 น.ประชุมหัวหน้าสายชั้น ป. 1 – 6 และรองฯ.....เพื่อแก้ปัญหาทุกสายชั้น แจกตัวเลขจำนวนที่อ่านไม่ออกและอ่านไม่คล่อง ให้นโยบายคือ 1 หาครูเก่ามาสอน 2 หาผู้ปกครองที่สามารถสอนได้มาสอน เริ่มสอนวันที่ 25 ม.ค. 53 เวลา 14.30-15.30 น.เป็นต้นไป ใช้เงินตามโครงการปรับปรุงสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน SP 2

วันที่ 21 มกราคม 2553

เวลาเข้าไปโรงเรียนปทุมคงคาไปร่วมพิธีเปิดนิทรรศการของโรงเรียน เวลา 10.40 น.กลับมาถึงโรงเรียน เวลา 12.30 น.ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการภาคี 5 ฝ่าย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน กรรมการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ และนัดหมายครูในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2553 จะปิดเรียนเพื่อให้ครูไปศึกษาดูงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนที่สพฐ.จัดที่เมืองทองธานี จะให้ครูได้นบันทึกแนวคิดที่ได้จากการดูโรงเรียนต่างๆที่ได้รับการคัดเลือกจากทุกภาคของไทยมาจัดในระดับชาติที่..... เพื่อพัฒนาตนเองโดยได้ดูสิ่งดีๆ หลายร้อยโรงเรียน วันนี้การประชุมเป็นไปด้วยดี สามารถประนีประนอมกันได้ด้วยดี

วันที่ 22 มกราคม 2553

เวลาเข้าเดินตรวจบริเวณโรงเรียนที่อาคาร 1 ได้มอบหมายให้รองฯผอ.ร.ร.จัดประชุมเพื่อสอบถามข้อมูลครูว่าร.ร.ของเราควรประเมินโรงเรียน 3 D ให้ได้รับรางวัลครบทั้งสามด้านหรือไม่ ในตอนพักเที่ยงได้รับรายงานจากที่ประชุมตกลงว่าทำอะไรไปมากแล้วเห็นควรได้รับรางวัลโรงเรียน 3D มีหลักฐานให้คนภายนอกดูได้ เวลาสายๆ ได้รับรายงานว่ามีนักเรียน 1 คนเป็นหวัด 2009 จึงมอบหมายคนงานให้ทำความสะอาดในวันเสาร์นี้ แต่คนงาน 1 คนมาขอพบและบอกว่าขอนัดท้าววันอาทิตย์โดยยกเหตุผลว่าช่วยกันทำพร้อมๆกัน ห้องจะสะอาดมากกว่า เนื่องจากวันเสาร์มีการประชุมของสมาคมศิษย์เก่าฯ คนงานประมาณ 6 คนช่วยอยู่ที่ห้องประชุม จึงได้แก้ไขคำสั่งให้ไปท้าววันอาทิตย์ พอดตอนบ่ายๆ มีการตรวจสอบข้อมูลใหม่พบว่าไม่มีนักเรียนเป็นหวัด 2009 นักเรียนที่ป่วยจะตรวจเลือดในวันเสาร์นี้อีกครั้งหนึ่ง

วันที่ 25 มกราคม 2553

วันนี้มีประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เวลา 14.30 น. มีปัญหาเนื่องจาก มีความผิดพลาดในการเชิญคณะกรรมการฯ ไม่ได้เชิญเลย ไม่มีจดหมายถึงเลย เจ้าหน้าที่ลาเมื่อวันจันทร์กับอังคารที่แล้ว กลับมาทำงานวันพุธไม่เห็นจดหมายเชิญแล้วเลยคิดว่ามีคนอาสาทำให้เรียบร้อยแล้ว แต่คิดผิด ไม่มีการส่งเลย (ไม่รู้จดหมายไปไหนหมด) เจ้าหน้าที่เลยต้องดำเนินการโดยโทรศัพท์ติดต่อ ต้องขอโทษคณะกรรมการฯ ต้องโทรศัพท์เชิญมาประชุมบอกล่วงหน้าแต่ไม่ถึงหนึ่งชั่วโมงโชคดีที่คณะกรรมการฯ ไม่ถือสามากนักท่านก็มาประชุมได้ครบองค์ประชุมเกิน 8 คนทำให้ได้พิจารณาเรื่อง ร.ร. 3 ดี และงบประมาณไทยเข้มแข็ง ร.ร. เรา เป็นร.ร.ที่อยู่ในโครงการสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จริงๆ แล้ว ร.ร.ใน สพท..... ประถมฯ 18 ร.ร. คะแนนเราอยู่ตรงกลาง ดีกว่าร.ร.อื่นๆอีกสิบ ร.ร.แต่เขาผ่าน สมศ.รอบ 2 แต่ร.ร.ของเราโชคร้ายที่ประเมินสมศ.รอบ 2 ไม่ผ่าน (อดีตผอ.ร.ร.คนทำตก ก็เสียชีวิตไปแล้ว) ได้เงินมาห้าแสนกว่าบาทเป็นความลำบากที่ต้องใช้เงินให้หมด (กลัวจะทำผิด) ต้องตั้งคณะกรรมการพิจารณาการใช้เงินอีก และพิจารณาเรื่องต่างๆอีกหลายเรื่อง เรื่องที่ทำให้เครียดมากยิ่งขึ้นคือ ศูนย์อนามัย ผอ.ศูนย์และคณะมาเอง จึงเชิญเข้ามาร่วมประชุมด้วย ท่านมาเตือนเรื่องไข้หวัด 2009 อีกต้องดำเนินการป้องกันอย่างเข้มแข็ง เพราะมีนักเรียนของเรา 2 คนติดจากพ่อแม่ซึ่งขณะนั้นนอนอยู่ที่ โรงพยาบาล.....

วันที่ 26 มกราคม 2553

วันนี้เวลาเช้าได้รับรายงานจากนักเรียนป่วยเป็นหวัดเพิ่มอีก 1 รายเป็นชั้นป.2/1 เวลาสายๆ มีข่าวว่าเป็นหวัด 2009 ทำให้ข้าพเจ้ามีความเครียดมากขึ้นอีก ครูหลายท่านเสนอให้ปิด ร.ร.แต่ข้าพเจ้าเห็นว่ายังไม่ปิด ควรใช้นโยบายอื่น เช่น ส่งนักเรียนที่มีอาการกลับไปให้ผู้ปกครองพาไปพบแพทย์จะดีกว่าและใช้นโยบายทำความสะอาดในบริเวณที่เป็นจุดเสี่ยงแทน เวลา 12.30 น.ประชุมคณะกรรมการพิจารณาการใช้งบประมาณด้านผู้เรียนตามโครงการปรับปรุงโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีผู้เสนอให้ปิด ร.ร. ได้ชี้แจงว่าขอให้ใช้มาตรการอื่นก่อน เวลา 15.50 น.ประชุมคณะครูทั้ง ร.ร.การประชุมผ่านพ้นไปด้วยดีไม่มีข้อ

กรณีศึกษาที่ 3																																																															
<p>ขัดแย้ง แต่ยังมีผู้เสนอให้ปิด ร.ร.อีกต้องบอกรอดูอาการในวันพรุ่งนี้ จึงจะตัดสินใจได้ เพราะมีผลกระทบหลายอย่างทั้งเรื่องการจัดการสงฆ์ นวดอาหารกลางวัน และสำคัญที่สุดคือการแจ้งผู้ปกครองให้รับทราบ</p> <p>วันที่ 27 มกราคม 2553</p> <p>วันนี้มีความยุ่งยากในการตัดสินใจทั้งวัน ตั้งแต่เช้าจะมีปัญหาเรื่องหวัด 2009 เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัย มาหยุดไปลิโอให้นักเรียนอนุบาล มาต่อว่าทำไมไม่มีผู้ปกครองมานำนักเรียนกลับบ้าน มากันมากทำไมโรงเรียนจึงไม่ดำเนินการ ทำไม อีกลหลายๆ เรื่อง ได้อธิบายแล้วก็ยังไม่เป็นที่พอใจ เวลากลางวัน เจ้าหน้าที่เขต มาพบอีก จึงให้คุยกับครูประจำชั้นเจ้าของเรื่องหวัด 2009 แล้วกลับไป</p>																																																															
<p>พฤติกรรมที่ท่านต้องการปรับปรุงตนเอง:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ระวังความโกรธ ● ระวังตนเอง ● ให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน <p>วิธีการกระตุ้นกำกับตนเอง:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● พยายามวางใจให้สงบ ● มีปัญหาต้องคิดอย่ารีบพูดออกมา ● มอบงานให้ทำ และสอบถาม <p>ผลที่เกิดขึ้นกับตนเอง:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่รีบพูดอะไรออกมาในขณะที่มีอาการโกรธ ● คิดก่อนแล้วค่อยพูด ● พูดให้น้อยไว้ก่อน ● ใจเย็นรอคอยโอกาสก่อน <p>การตอบสนองตนเอง:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● พูดให้น้อยลง ● พยายามที่จะไม่พูดว่าใคร ● พยายามศึกษารายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย และติดตามผู้ร่วมงานว่างานอยู่ขั้นตอนใด 																																																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ผลการประเมิน</th> <th colspan="2">คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</th> <th colspan="2">พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</th> <th colspan="2">การสร้างแรงบันดาลใจ</th> <th colspan="2">การกระตุ้นทางปัญญา</th> <th colspan="2">การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก</th> <th colspan="2">ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง</th> </tr> <tr> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ตนเอง</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> <td>2.50</td> <td>2.00</td> <td>2.25</td> <td>2.00</td> <td>2.75</td> <td>2.00</td> <td>2.50</td> <td>2.00</td> <td>2.40</td> </tr> <tr> <td>ผู้ร่วมงาน</td> <td>3.15</td> <td>3.80</td> <td>3.15</td> <td>3.85</td> <td>3.05</td> <td>3.70</td> <td>3.50</td> <td>3.95</td> <td>3.35</td> <td>3.80</td> <td>3.24</td> <td>3.82</td> </tr> </tbody> </table>													ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง		pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	ตนเอง	2.00	2.00	2.00	2.50	2.00	2.25	2.00	2.75	2.00	2.50	2.00	2.40	ผู้ร่วมงาน	3.15	3.80	3.15	3.85	3.05	3.70	3.50	3.95	3.35	3.80	3.24	3.82
ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง																																																				
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post																																																			
ตนเอง	2.00	2.00	2.00	2.50	2.00	2.25	2.00	2.75	2.00	2.50	2.00	2.40																																																			
ผู้ร่วมงาน	3.15	3.80	3.15	3.85	3.05	3.70	3.50	3.95	3.35	3.80	3.24	3.82																																																			

<p>กรณีศึกษาที่ 4</p> <p>วันที่ 18 ธันวาคม 2552</p> <p>มีความมุ่งมั่นจะนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งเป้าหมายไปที่นักเรียน โดยใช้หลักการแนวทางที่มีใน พรบ. การศึกษาแห่งชาติ และเทคนิควิธีใหม่ ๆ มาใช้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายในระดับหนึ่ง แต่บุคลากรในองค์กรบางส่วนยังล้าสน เนื่องจากบุคลากรมี 3 ลักษณะ ลักษณะที่ 1 บุคลากรที่อยู่มานานมีอายุใกล้เกษียณ มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ทำเต็มที่ ประคับประคอง ลักษณะที่ 2 กลุ่มวัยกลางคน ซึ่งเป็นวัยทำงาน กลุ่มนี้พร้อมที่จะทำงาน มุ่งมั่นสูง แต่เกิดความขัดข้องในระบบราชการเมื่อใด กลุ่มนี้จะต่อต้านเต็มที่ และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มอายุน้อย เพิ่งบรรจุ ย้ายเข้ามาใหม่ มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะทำงานตามนโยบาย</p> <p>ปัญหาก็คือ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำ เพื่อให้กลุ่มที่ 3 มองไปในทิศทางเดียวกัน ที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายให้ได้ พอเริ่มเป็นรูปร่าง ก็มีการย้ายเข้าย้ายออก ต้องเริ่มใหม่ซึ่งต้องใช้เวลา ความรอบคอบ และอดทน ตลอดจนพัฒนาตนเองทุกด้าน</p> <p>วันที่ 25 ธันวาคม 2552</p> <p>มีงานเข้ามามากทั้งด้านจากผู้บังคับบัญชา ครู ผู้บริหารต่างสังกัดเข้ามา ทำให้เวลาในการติดตาม/พัฒนาตนเองมีน้อย จึงขาดความต่อเนื่องไประยะหนึ่ง ประกอบกับต้องนำเสนอสอบประมวลความรู้ และสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์</p> <p>วันที่ 4 มกราคม 2553</p> <p>พยายามจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คือ เป้าหมายนักเรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคนิควิธีเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินการตามแผน การสังเกตและประเมินผล การสะท้อนผล เพื่อปรับปรุงแก้ไข</p> <p>วันที่ 8 มกราคม 2553</p> <p>ความรู้ทางด้านวิจัยมีน้อย</p> <p>วันที่ 28 มกราคม 2553</p> <p>มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูแต่ละคนให้รับผิดชอบโดยก่อนมอบหมาย ได้ศึกษาประวัติการทำงาน สอบถามส่วนตัวแล้ว</p> <p>ก่อนลงมือปฏิบัติ ได้ให้ข้อคิดเพื่อทุกคนโดยตระหนักและเห็นความสำคัญว่า "ท่านคือบุคคลสำคัญที่ได้รับการพิจารณาแล้วว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถขอให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ให้เต็มที่ ให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ อนาคตขององค์กรจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับท่าน ขอให้กำลังใจ หากมีสิ่งใดที่จะเสริมเพิ่มเติมอย่าได้เกรงใจ เพราะเป้าหมายของเรา คือ นักเรียนเป็นคนดี เก่ง และมีสุข"</p> <p>วันที่ 29 มกราคม 2553</p> <p>การพัฒนาตนเอง 27-28 มกราคม 2553 ณ</p> <p>วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2553</p> <p>สะท้อนผลการพัฒนา การปฏิบัติงาน การบริหารงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>การวางแผนเป้าหมายเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนในตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาตนเอง การบริหารจัดการตนเอง ● การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ● การทำวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ● พัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ● การประเมินตนเองจากการสะท้อนตนเองโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (FGD) <p>วิธีการกระตุ้นกำกับตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ให้ครูบันทึกอนุทิน เพื่อบันทึกว่าได้ร่วมกันดำเนินการพัฒนาถึงช่วงไหน และมีเรื่องใดที่ผู้บริหารยังไม่ได้ปฏิบัติ โดยให้ทุกคนช่วยเหลือกันได้โดยตรง เพราะทุกคนมีความสำคัญเหมือนกัน ● พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ทำความเข้าใจกันมากขึ้น ● สร้างภาวะผู้นำให้เพื่อนครู สามารถดำเนินงานได้โดยไม่ต้องอาศัยผู้บริหารคอยกำกับ ● พัฒนางานวิจัย สอบถามผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ● ทดลองสร้างสถานการณ์ให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มาก ติดตาม/ดูงาน พูดคุยกับผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ เพื่อช่วยประเมินความพึงพอใจต่อผู้อำนวยการ

กรณีศึกษาที่ 4												
ผลที่เกิดขึ้นกับตนเอง												
<ul style="list-style-type: none"> ● รู้จักตนเองมากขึ้น ● ทำให้ตนเองต้องมาจัดลำดับความสำคัญ และพัฒนาทางด้านเทคนิค และกระบวนการความคิดรอบยอดมากขึ้น ● ครุมีอิสระในการทำงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง ● ทุกคนทำงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ ● รู้จักตนเองมากขึ้น ● ยอมรับจุดแข็งจุดอ่อน 												
ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
ตนเอง	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
ผู้ร่วมงาน	3.25	3.50	2.81	3.63	2.81	3.06	2.81	3.38	3.63	4.00	3.06	3.51

กรณีศึกษาที่ 5												
<p>วันที่ 9 ธันวาคม 2552</p> <p>วันนี้ได้แจกแบบสอบถามให้กับคณะครูทั้ง 8 คน แจกในตอนเช้า และขอเก็บแบบสอบถามในตอนเย็น ได้รับแบบสอบถามในวันนี้มาประมาณ 4 ฉบับ อ่านแบบสอบถามแล้ว รู้สึกขัดกับความรู้สึกตนเอง เช่น ผู้บริหารมีบุคลิกภาพไม่เหมาะที่จะทำงานด้วย ใจร้อน เป็นต้น คิดเข้าข้างตนเองว่าครูเขาเรา (ผู้บริหาร) ในข้อคำถามของแบบสอบถามผิดไป แต่ก็เก็บไว้ในใจ คิดว่าเป็นกระจกสะท้อนของเรา ที่จะทำให้เรามองเห็นตัวเองในมุมมองของครู เมื่อมามองดูเหตุผลต่าง ๆ แล้ว ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมากกว่าผู้บริหาร ยกเว้นครูคนหนึ่งซึ่งอายุน้อยกว่าเราประมาณ 2 ปี ตอบแบบสอบถามแบบมองเราต่ำไปนิด เนื่องจากสาเหตุที่เราเคยตำหนิเขาเป็นการส่วนตัวในการทำงานว่า อะไรจำเป็นควรทำก่อน อะไรไม่จำเป็นควรเป็นลำดับหลัง เขาคงน้อยใจ ครูผู้ชายท่านหนึ่งก็ตอบในทำนองไม่ค่อยดี ส่วนครูผู้หญิงซึ่งเป็นพี่สาวเราเอง ตอบดีมาก ซึ่งมีผิดปกติวิสัย(คงไม่อ่านคำถาม) ครูอนุบาล 1 และ 2 ซึ่งเรียนจบมาจากมหาวิทยาลัยครูเดียวกับเราตอบค่อนข้างดี</p>												
<p>วันที่ 14 ธันวาคม 2552</p> <p>วันนี้ตั้งใจว่าจะเดินให้รอบโรงเรียนเป็นการนิเทศชั้นเรียนโดยเฉพาะโรงอาหาร ซึ่งข้าพเจ้าไม่ค่อยได้เดินไปเท่าไร เนื่องจากเวลาอาหารกลางวัน (11:30น.) จะส่งนักเรียนที่โตๆแล้วมีความรับผิดชอบ นำอาหารมาให้ที่โต๊ะทำงานเพื่อรับประทาน อาหารดังกล่าวซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นอย่างนี้ทุกวัน ตลอด 2 ปีที่ย้ายมาอยู่ที่นี้ จะออกไปรับประทานอาหารข้างนอกน้อยครั้ง วันนี้เวลา 11:35น. เลยเดินไปดูโรงอาหารซึ่งครูทุกท่านจาก 5 ท่านจะรับประทานอาหารพร้อมกับนักเรียน เป็นการดูแลการรับประทานอาหารกลางวันของนักเรียน ส่วนอีก 3 ท่านไปกินที่บ้าน 2 ท่าน และข้างนอก 1 ท่านเดินไปดูแม่ครัวและทั้กทายการกินอาหารของนักเรียนในทุกชั้น และกลับมากินอาหารที่นักเรียนนำมาไว้ให้แล้ว เป็นการเยี่ยมเยียนกัน</p>												
<p>วันที่ 16 ธันวาคม 2552</p> <p>วันนี้วางแผนไว้ในใจว่าจะเชิญครูชั้นอนุบาลปีที่ 1-2 จำนวน 2 คน มาพูดคุยในห้องของผู้บริหารเวลาประมาณ 12:30 (หลังจากที่นักเรียนได้นอนหลับในเวลากลางวันแล้ว) เนื่องจากอ.1 และอ.2 ได้ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการจากโครงการไทยเข้มแข็งจำนวนหนึ่ง อัตรายเป็นอัตราจ้างหมดเงินที่จะเลิกจ้างตามนโยบายซึ่งได้มอบหมายครูพี่เลี้ยงเด็กพิการให้ช่วยดูแลนักเรียนชั้นอนุบาลชั้น 1 และ 2 เป็นการรับภาระช่วยครูทั้ง 2 ท่าน เวลา 12:30น. ครูทั้ง 2 ท่าน มาพบตามที่นัดหมายไว้ ได้พูดคุยถึงจุดประสงค์ในการมาพูดคุยครั้งนี้ เนื่องจากข้าพเจ้ารับภาระสอนแทนครูคนหนึ่ง ซึ่งเกษียณก่อนกำหนดเมื่อเดือนกันยายนที่แล้ว ข้าพเจ้ารับชั่วโมงสอนแทนจำนวน 18 ชั่วโมงต่อวัน นับว่าไม่มีเวลาบริหารจึงยอมให้ครูทั้ง 2 ท่าน ช่วยสอนป.1 วิชาคณิตศาสตร์ 4 ชั่วโมง และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 2 ชั่วโมง /สัปดาห์ ครูทั้ง 2 ยินดีจะเริ่มในวันจันทร์ที่จะถึงนี้ ส่วนข้าพเจ้ายังช่วยสอน ป.2-3 จำนวน 12 ชั่วโมง/สัปดาห์</p>												
<p>วันที่ 22 ธันวาคม 2552</p> <p>สืบเนื่องจากเมื่อวาน ครูได้ถามถึงว่า ข้าพเจ้าได้นำใบแสดงการปันผลสหกรณ์ออมทรัพย์มาด้วยหรือเปล่า เนื่องจากเป็นช่วงการปันผลคืนให้แก่สมาชิกสหกรณ์และโรงเรียนอื่นเขาได้รับเป็นส่วนใหญ่แล้ว ข้าพเจ้าตอบที่ครูถามว่าไม่ได้นำมาเพราะตัวเองไม่ได้เป็นสมาชิก และไม่ได้เข้าไปที่สห..... อีกด้วย จึงไม่ได้นำมาให้ แต่ได้ทราบข่าวบางโรงเรียนได้รับใบใบแสดงรายการ</p>												

กรณีศึกษาที่ 5

ดังกล่าวแล้ว เนื่องจากกรรมการที่เป็นตัวแทนของอำเภอได้นำมาแจกในงานศพข้าราชการครูคนหนึ่งเมื่อ 2-3 วันที่แล้ว ข้าพเจ้าได้ประสานงานไปยังตัวแทนสมาชิกว่าพบใบแจ้งรายการของสหกรณ์หรือไม่ เพื่อนได้ประสานงานให้โดยได้จัดจำนวนเงินที่ปันผลในแต่ละคน และได้เวียนรายการดังกล่าวไปให้ครูที่ตามและสมาชิกสหกรณ์ทุกคนได้ทราบ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ต่อไป

วันที่ 25 ธันวาคม 2552

เมื่อวานข้าพเจ้าได้ไปร่วมประชุมผู้บริหารสถานศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปแรมของการประชุมมีตลอดทั้งวันรวมทั้งภาคกลางคืน ตามธรรมดาข้าพเจ้าจะอยู่ร่วมประชุมเพียงครึ่งวันหรืออย่างปกติการประชุมจะมีระยะเวลาครึ่งเท่านั้นเสร็จแล้วข้าพเจ้าจะกลับมาในครึ่งวันหลังมาที่โรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ แต่เมื่อวานข้าพเจ้าอยู่ที่สำนักงานเขตตลอดวัน ซึ่งในภาคบ่ายมีกิจกรรมที่สำคัญคือกีฬากระหว่างผู้บริหารเชื่อมความสัมพันธ์กัน ข้าพเจ้าอยากจะปล่อยให้คณะครูได้อยู่ตามลำพังและได้พูดคุยกันบ้าง ในกรณีที่ผู้บริหารไม่อยู่หรือไปราชการ ไม่ต้องมีคนคอยดูแลควบคุมกำกับ และอยู่ในสายตาของผู้บริหารตลอดเวลา ครูจะได้ไม่เครียด มีเวลาไปไหนมาไหนได้บ้าง

วันที่ 28 ธันวาคม 2552

วันนี้ข้าพเจ้าได้คุยกับนักการของโรงเรียน เกี่ยวกับงานปฏิบัติหน้าที่ของนักการในแต่ละวันว่าควรดำเนินการอย่างไรบ้าง งานประจำที่นักการกระทำคือ ปิด-เปิดอาคารเรียน ดูด้านหน้าระเบียบ จัดหาน้ำดื่มให้นักเรียน ดัดหน้าไม้ (บางครั้งครว) ข้าพเจ้าพูดให้นักการฟังว่า ควรคิดเองเกี่ยวกับงานพิเศษ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำ เป็นต้นว่า เมื่อดูอาคารในภาคเช้าเสร็จแล้วควรคิดที่จะทำอะไรอีก ไม่ต้องให้ผู้บริหารคอยสั่งให้ทำสิ่งนี้นั้น (คืออยากให้เกิดเอง) แต่นักการก็คิดงานได้เพียงหนึ่งสัปดาห์เท่านั้น สัปดาห์ต่อมาก็ยังต้องคอยบอกคอยสั่งเช่นเดิม

วันที่ 5 มกราคม 2553

วันนี้ข้าพเจ้าได้พูดคุยกับเจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียน เรื่องการนำเงินรายหัวของนักเรียนไปซื้อคอมพิวเตอร์ โดยการคุยกับครูท่านนี้ถึงสเปกคอมพิวเตอร์เป็น P.C. ตั้งโต๊ะจะเหมาะกับการใช้งานธุรการในโรงเรียนในจำนวนเงิน 1 หมื่น 6 พันบาท แต่เมื่อไปสอบถามครูท่านนี้ถึงการจัดซื้อ บอกว่าซื้อแล้วเป็น Notebook ข้าพเจ้าถามว่าตอนคุยกันตอนแรกไม่ใช่สเปกนี้ เวลาซื้อทำไมซื้อแบบนี้ เขาตอบว่า เงินไม่พอ และ Notebook ลดราคาตอนปีใหม่ และมีประโยชน์เวลาครูอบรมในที่อื่นๆเกี่ยวกับงานโรงเรียน จะได้นำคอมพิวเตอร์ สะดวกสบาย ข้าพเจ้าตอบว่าไม่ทนทาน และบางครั้งมันอาจไม่เป็นของกองกลางที่โรงเรียน ครูอาจนำไปใช้ที่บ้าน ครูคนนี้มีค่าน้อยใจเลยขายต่อให้พี่สาวเขาไป แล้วนำเงินมาคืนโรงเรียน

วันที่ 7 มกราคม 2553

วันนี้ข้าพเจ้าได้ประชุมคณะครูวาระพิเศษ เรื่องการจัดงานวันเด็กในวันที่ 8 มกราคม ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มให้โรงเรียนดำเนินการเอง ผิดกับปีก่อนๆซึ่งจัดรวมกันที่โรงเรียนภายในตำบล แล้วนักเรียนจากโรงเรียนต่างๆไปรวมกัน วาระการประชุมมีการขัดแย้งกันในคณะครูของโรงเรียน เนื่องจากใน 4 ปีก่อนที่ข้าพเจ้าจะมาดำรงตำแหน่ง โรงเรียนจัดเองได้รับเงิน/ขนม/อาหาร/รางวัล จากประชาชนมาก แต่ปีนี้ทางอบต.บริจาคเงินสมทบ 2 หมื่นบาท ทำให้หนังสือราชการที่ขอบริจาคเงินนั้นได้รับการท้วงติงจากประชาชนบางส่วนว่า โรงเรียนจะเอาเงิน/ของรางวัล ไปทำอะไรอีก ซึ่งได้รับมากแล้วจากอบต. และผู้ปกครองนักเรียนบางคนได้มาถามครูที่อยู่ในห้องที่และไม่อยากบริจาค ข้าพเจ้าตัดสินใจคืนเงินที่ได้รับบริจาคมาจากหนังสือขอความอนุเคราะห์เมื่อวันก่อน โดยใช้เงินสนับสนุนจากอบต.เท่านั้น

วันที่ 11 มกราคม 2553

สืบเนื่องจากการประชุมเมื่อวันที่ 7 มกราคม ครั้งก่อน ทำให้ครูธุรการของโรงเรียนขอลาออกในที่ประชุม เนื่องจากออกหนังสือขอเชิญผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริจาคทรัพย์สิน/สิ่งของรางวัลในวันเด็ก แล้วคุณครูได้เข้าร่วมถกเถียงปัญหา และประชาชนบางส่วนไม่เห็นด้วยในการบริจาค เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากอบต.แล้ว ข้าพเจ้าได้ตัดสินใจคืนเงินบริจาคดังกล่าวให้กับผู้ปกครองนักเรียน ก่อนที่จะจัดงานวันเด็กเมื่อวันที่ 9 เมื่อครูธุรการของโรงเรียนขอลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าพูดในที่ประชุมว่า ไม่ใช่ความผิดของเจ้าหน้าที่ธุรการที่ออกหนังสือไป เมื่อผู้ปกครองไม่ร่วมบริจาคก็ได้ทำอะไร เชิญชวนทุกคน และไม่ต้องมาพูด (ผู้ปกครอง) และรับไว้พิจารณาเรื่องการลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ธุรการ ว่าคงไม่อนุมัติไม่ใช่ความผิดของเจ้าหน้าที่ธุรการ

วันที่ 13 มกราคม 2553

สืบเนื่องจากการประชุมที่ 7 มกราคม ซึ่งครูผู้ทำหน้าที่ธุรการลาออก ในที่ประชุมข้าพเจ้ายังไม่ได้อนุมัติดังกล่าว (เนื่องจากครูผู้นี้มีความคับข้องใจกับครูอีกท่านหนึ่งที่รับข้อมูลจากการที่ชาวบ้านมากล่าวว่า ทำไมโรงเรียนถึงรับเงินบริจาคมากมาย เอาไปทำอะไรกัน และครูท่านนี้เอาปัญหาที่ชาวบ้านมาถาม แล้วนำเข้าที่ประชุม จนข้าพเจ้าผู้บริหารตัดสินใจคืนเงิน ในวันนี้ข้าพเจ้าได้เชิญครูธุรการท่านนี้มาคุยกับข้าพเจ้าในห้องผู้บริหาร และขอร้องให้ทำหน้าที่ต่อไป และให้เหตุผลว่า การออกหนังสือ

กรณีศึกษาที่ 5
<p>ไปถึงผู้ปกครองนั้นไม่ใช่ความผิดแต่เป็นการแสดงความร่วมมือ ถ้าไม่ร่วมมือก็ไม่ต้องบิราคาหมา คนเราทำอะไรบางครั้งก็ยอมผิดพลาดกันบ้าง ข้าพเจ้าจะเปลี่ยนตำแหน่งหรือมอบหมายหน้าที่ครู ก็ต่อเมื่อมีการย้าย การออกไปเท่านั้น จะไม่เปลี่ยนหน้าที่เมื่อไม่จำเป็นและขอร้องให้ทำหน้าที่ต่อไป</p>
<p>วันที่ 14 มกราคม 2553</p>
<p>วันนี้ข้าพเจ้าได้เชิญครูทุกท่านเข้าร่วมประชุมยกเว้นชั้นอนุบาลปีที่ 2 ซึ่งลาภิจ เนื้อหาสาระของการประชุมคือการเตรียมการสอบ O-Net และการประเมินความรู้ในชั้น ป.2 ป.3 ป.4 และ ป.5 ของสพท. คือการขอร้องให้ครูตัวข้อสอบเก่าๆที่เคยสอนหรือที่เคยเก็บไว้มาซ่อมและเฉลยให้กับนักเรียนทุกชั้น โดยเฉพาะ ป.6 ป.3 และ 2 และ 5 โดยใช้เวลาระหว่าง 15:30-16:00 โดยเดิมนั้นโรงเรียนจะเลิกเวลา 15:30น. (เพราะสอนทางไกลกับวังไกลกังวล) โดยใช้เวลาระหว่างนี้ฝึกซ่อมทดสอบนักเรียนในทุกวันจนกว่าจะทดสอบเสร็จ ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวนี้ ข้าพเจ้าคิดไว้ก่อนแล้วว่า ควรจะใช้เวลานี้หรืออาจใช้เวลาในวันเสาร์-อาทิตย์นัดเป็นรายชั้นมาทำการสอนเสริม แต่ก็เห็นใจครูในวันดังกล่าว เลยตัดสินใจสอนในวันและเวลาดังกล่าว ซึ่งสัปดาห์หนึ่งก็ได้หลายชั่วโมง คือได้เกริ่นให้ครูรู้ไว้ในการประชุมครั้งก่อนถึงเรื่องนี้ และพอประชุมถึงวิธีการก็ว่าควรใช้เวลา 15:30-16:00 โดยไม่ให้ครูช่วยคิดตัดสินใจ แต่ครูทุกท่านก็นำไปปฏิบัติได้อย่างดี</p>
<p>วันที่ 30 มกราคม 2553</p>
<p>วันนี้ได้มอบแบบประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร(ฉบับสั้น)ให้กับคณะครูอีกครั้งหนึ่ง ผลการประเมินรอบแรก ภาวะผู้นำในสายตาของครูผู้สอนไม่ค่อยดีนักสำหรับครูจำนวน 5 คน แต่ครั้งนี้ครูท่านหนึ่งประเมินผู้นำในระดับที่ดีขึ้น (เพราะข้าพเจ้าทำสัญลักษณ์ในแบบประเมินว่าใครเป็นผู้ตอบ) แต่มาอีก 2 ท่านก็ประเมินเราในลักษณะที่ไม่ดีนัก ถ้ามีคะแนน 0 ก็คงจะกาเครื่องหมายถูกให้เราในช่อง 0 ครูบางคนนักเรียนไปขอแบบประเมิน เนื่องจากประเมินในวันรุ่งขึ้นไม่ได้ทำตามกำหนด ตอนเย็นที่ให้ส่งผู้บริหารเลยรีบร้อนกาในช่อง 3 และ 4 หรือ 5 ครูอีกท่านหนึ่งคงจะรู้ว่าข้อมูลนี้อาจมีผลกระทบต่อตนเอง เลยประเมินในช่องที่ดี 4 หรือ 5 เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจเป็นข้อมูลที่ไมตรงกับความจริงก็ได้ แต่ครูอีก 2 ท่านหรืออาจจะมี 3 ท่านยังมองผู้บริหารในลักษณะไม่ดีอยู่ ขาดขวัญกำลังใจ คงคิดเข้าข้างตัวเอง ลองมาเป็นผู้บริหารดูบ้างจำได้ว่าควรบริหารอย่างไรจะดูใจทุกคนไปหมดคงเป็นไปได้เท่าที่ดำเนินการทุกวันก็พยายามสร้างขวัญและกำลังใจในการช่วยเหลือ อ่างตัวเป็นกลาง ก็ยังหาว่าไม่ดี ลองย้ายโรงเรียนใหม่ดูแล้ว จะรู้ว่าคิดผิด (ข้าพเจ้าก็คิดเข้าข้างตัวเองเหมือนกันในกรณีนี้)</p>
<p>การวางเป้าหมายเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนในตนเอง</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● การมองโลกในแง่ดี และมองเพื่อนร่วมงานเป็นมิตร ● แต่งกายให้ดูภูมิฐานบ้าง ● เยี่ยมชม สอบถาม ครู/นร. ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนในโรงเรียน พุดคุยกับนักการภารโรงให้มากขึ้น ● มีเวลาบริหารงานให้มากขึ้น ● สร้างขวัญกำลังใจของครู ● ครูควรรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเงิน บันผล เงินรางวัล โบนัสอย่างรวดเร็ว ● ปลดปล่อยครูอยู่ตามลำพังบ้าง ให้รู้สึกว่าได้มีการจับผิดจากผู้บริหาร เดือนหนึ่งควรมีวันสบาย ๆ สัก 2 ครั้ง ให้ครูมีขวัญการปฏิบัติงานมากขึ้น ● มอบหมายงานอย่างให้เกินกำลัง เอาใจนักการฯ มาใส่ใจผู้บริหารบ้าง ● การพูดต้องระวังถึงคนฟังว่าเขาคิดอย่างไร ก่อนพูดต้องคิด (ผมมีข้อคิดต่อ notebook ชอบ PC แบบดั้งเดิมแบบโบราณมากกว่า พูดไปแล้วอาจเนปลาหมอตายเพราะปาก เมื่อไประยะหนึ่ง notebook อาจมีประโยชน์มากกว่า PC ก็ได้ คือ การมองในอนาคต) ● มีความสามารถในการชี้ประเด็นที่มีปัญหา มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ มีความสามารถการอธิบายเหตุผล ● การแบ่งงานควรประชุมกันให้ชัดเจน ลดความขัดแย้ง ปีนการส่วนตัว โดยการประสานงาน พัฒนาระบบงานที่เป็นทีม
<p>วิธีการกระตุ้นกำกับตนเอง</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● แต่งกายให้ดูภูมิฐานบ้าง ● เอาใจเขามาใส่ใจเรา อย่าตำหนิเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น ● พยายามพุดคุยกับทุกคนอย่างทั่วถึง พยายามคิดว่าตัวเองแต่ก่อนก็เป็นครูน้อยมาก่อนที่จะเป็นครูใหญ่ ● เดินไปเยี่ยมแม่ครัว สอบถามให้กำลังใจนักการขณะทำงาน

กรณีศึกษาที่ 5

- เดินไปรอบโรงเรียนให้บ่อยขึ้น
- พยายามหาทางสร้างขวัญกำลังใจให้มากที่สุดเมื่อมีโอกาส หาทางสื่อสารให้เร็วที่สุด
- เดือนตัวเองว่ามาราชการแล้ว ควรใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด อย่าไปสนใจกำกับดูแลมากเกินไป ระวังถึงการทำงานสายกลางในการปฏิบัติงาน
- เดือนตัวเองว่ามนุษย์มีทั้งขยัน/ มนุษย์บางคนก็มีความเกียจคร้านเป็นเรื่องธรรมดา
- ดูคำส่งเก่าหรือประสบการณ์เดิมที่เคยมีมาเรื่องการแข่งขัน การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน
- ยอมรับความรู้สึกของลูกน้องมากขึ้น ไม่หักห้ามใจด้วยเขา อ่อนน้อมให้กลับมาทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ยอมอ่อนข้อเสียบ้างในขณะที่บางอย่างเราก็มีอำนาจในการสั่งการ
- คิดว่าอะไรเป็นงานของเราที่ต้องตัดสินใจ และคิดว่างานอะไรที่ครูต้องมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำในการตัดสินใจ
- พยายามข่มใจ(ทมะ) คุณธรรมของผู้บริหาร ไม่ค่อยพอใจกับการประเมินของครูทั้ง 2 รอบ ใน 2 หรือ 3 ท่าน ถ้ามีคะแนน 0 คงให้เราได้ แต่นี่ต่ำสุดมีแค่ (1) พยายามพูดคุยกับเขาทั้งที่รู้ว่าเขาประเมินเราต่ำ

ผลที่เกิดขึ้นกับตนเอง

- แม่ครัว บุคลากร นักเรียน ครูหลายท่านเห็นว่าเราเป็นกันเอง ไม่ถือตัว และพูดคุยมากขึ้น เราควรปฏิบัติตัวอย่างเป็นกันเองจนกลายเป็นนิสัยถาวร
- นักเรียนเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นครูใหญ่ที่สนใจนักเรียน พูดคุยยิ้มแย้ม เบิกบานมากขึ้น ข้าพเจ้าเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นคนหนึ่งที่ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงนิสัยให้เป็นแบบอย่างในทางที่คนอื่นต้องการได้
- รู้สึกกล้าในการตัดสินใจมอบหมายงานมากขึ้น มีเวลาในการบริหารงานมากขึ้น และไม่รู้สึกรีบเร่ง ยิ้มให้กับตนเองได้ว่าเรามีความกล้าในการมอบหมายหน้าที่/การตัดสินใจมากขึ้นกว่าเดิม
- รู้สึกว่าตนเองไม่ต้องเครียดกับการมาโรงเรียนแล้ว ครูบางคนหายไปทั้งที่ยังเป็นเวลาราชการ การไม่รับรู้อะไรบางอย่าง ก็อาจมีผลทำให้บริหารได้ดีขึ้น การเจ็บหรือแกล้งทำเป็นไปรู้ ก็อาจทำให้ครูทุกคนมีใจสบายในการปฏิบัติงาน
- คิดว่าทางสายกลางดีที่สุดสำหรับครู เพราะเป็นบุคคลที่ปกครองได้ยาก ทำให้เราสบายใจขึ้น
- การได้พูดและทำในสิ่งที่ต้องการให้เกิดในตัวของนักเรียน และเมื่อกลับไปบ้านก็ยังมีใจได้ว่าวันนี้ได้อบรมการปฏิบัติและมอบหมายงานรวมทั้งให้นักการฯ ปฏิบัติหน้าที่ให้มาก และสมบูรณ์มากกว่าเดิม ทำให้ข้าพเจ้ามั่นใจในตนเองว่า กล้าคิด กล้าทำ และกล้านำเสนอสิ่งที่เห็นประโยชน์ต่อโรงเรียนจากการปฏิบัติงานของนักการฯ ดังกล่าว
- รู้สึกว่าตัวเองว่าลูกน้องตรง ๆ เกินไป จนเขาต้องขายเครื่องคอมพิวเตอร์มาให้กับพี่สาวเขาไป ทั้งที่เขาหวังดีกับโรงเรียน เราไม่เห็นความหวังดีของเขาในครั้งนี้นี้ บางครั้งอาจนำไปใช้ในสิ่งที่เห็นประโยชน์ เช่น ใช้ส่วนตัว ซึ่งเคยมีตัวอย่างในเรื่องอุปกรณ์ของโรงเรียนมาแล้ว ก็จะสนองตอบตนเองโดยการคิดก่อนพูด แต่ถ้าครูมาปรึกษาหารือตลอดระยะเวลาการซื้อก็ไม่ขัดแย้งอยู่แล้ว แต่เขาไม่มาปรึกษาผู้บริหาร
- การตัดสินใจยกเลิกการบริจาดเงินมีทั้งผลดีและผลเสีย ... สาเหตุของปัญหา ถ้ามองดู เป็นความคิดเห็นไม่ตรงกัน อยู่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ไม่เห็นด้วยกับการบริจาด กับกลุ่มที่เห็นด้วย ข้าพเจ้าตัดสินใจยกเลิกการขอรับการบริจาด ทำให้กลุ่มฝ่ายตรงข้าม (กลุ่มที่เห็นว่าควรรับบริจาด) ไม่พอใจกับการตัดสินใจในครั้งนี้ รู้สึกว่าการตัดสินใจไปแล้ว ทำให้ยังคงดำเนินการไปได้ อาจขาดเงินเล็กน้อย แต่ก็ไม่ทำให้งานวันเด็กเสียหาย บางครั้งผู้บริหารก็ต้องยอมหักยอมงอ ดีกว่าแข็งขืนเสมอไป
- ปัญหาเกิดจากการที่ข้าพเจ้าเปลี่ยนตัวหัวหน้าโครงการวันเด็ก เนื่องจากการฝึกงานและเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่จะมารับผิดชอบใหม่ในปีหน้า เนื่องจากจะมีครู (ที่เคยทำ) เกษียณอายุในปีหน้า ทำให้ครูคนเก่าไม่พอใจซึ่งข้าพเจ้าก็ไม่ได้คุยกับเขาก่อน ข้าพเจ้าผิดเอง ...
- รู้สึกว่ารู้จักผ่อนสั้น ผ่อนยาว และจงใจให้คนกลับมาทำงาน (มีครูขอลาออกจากการทำงานหน้าที่ผู้รกร) ข้าพเจ้าปล่อยเวลาประมาณสัปดาห์เศษ คือ ไม่ใจร้อนในการปรับ/เปลี่ยน/คนเดิม ให้เสลาเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ แล้วข้าพเจ้าก็เชิญครูท่านนี้มาคุย สอบถามสาเหตุ ให้เหตุผล จนเขาเข้าใจ แล้วทำงานตามปกติ เขากลับมา แสดงว่าเรายังมีภาวะผู้นำหรือมีทักษะในการจงใจให้คนกลับเข้าทำงาน
- การขอความร่วมมือในการเตรียมรับการทดสอบ (O-NET) ของ สพท. ขอร้องให้ครูติวข้อสอบเก่า ๆ ที่เคยสอบให้กับ

กรณีศึกษาที่ 5

เด็กใช้เวลาช่วง 15.30-16.00 น. เป็นความภูมิใจของข้าพเจ้าที่ได้มีการเตรียมการล่วงหน้า อีกทั้งยังไม่รบกวนเวลาของครูในวันหยุดเสาร์ อาทิตย์ เป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่ง ครูหลายท่านคงเข้าใจในการกระทำของข้าพเจ้า ว่าข้าพเจ้าสนใจงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียน คิดว่าตัวเองก็มีเทคนิคการกระตุ้นครู และเทคนิคการบริหาร เพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย

- รู้สึกว่าการที่เรามีส่วนดีในสายตามครูส่วนหนึ่ง เราก็มีส่วนเสียในสายตามครูอีกส่วนหนึ่ง คงไม่มีใครดีไปหมดในภาพของครูที่มีมุมมองต่อผู้บริหารต่างกัน แต่ก็ขอให้มีส่วนดีมากกว่าส่วนเสียสำหรับตัวผู้บริหาร ครูที่เราเห็นว่ามีดี เราก็พยายามเป็นมิตร ครูที่เห็นว่าเราดีแล้ว เราก็ทำตัวให้ดียิ่งขึ้น

ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง	
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
ตนเอง	2.75	3.00	2.00	2.75	2.75	3.00	2.25	3.00	2.00	2.50	2.35	2.85
ผู้ร่วมงาน	3.00	3.43	3.07	3.43	2.89	3.14	3.04	3.21	3.54	3.64	3.11	3.37

กรณีศึกษาที่ 6 (ในสมุดบันทึก ไม่ระบุวันที่บันทึกข้อมูล)

วันที่

การสื่อสารไม่ชัดเจน ระหว่างผู้สื่อสาร (ผู้อำนวยการ) และเพื่อนร่วมงานมักเข้าใจไม่ตรงกัน

วันที่

การบริหารส่วนใหญ่เกิดจากแนวคิดของตนเองในการพัฒนา ขาดการมีส่วนร่วมขององค์กร

วันที่

การแสดงภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจ

วันที่

การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ

วันที่

การมอบหมายงาน เป็นไปตามโครงสร้างการทำงานและถูกต้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล

วันที่

การอดทน อดกลั้น ต่อเพื่อนร่วมงาน ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงานโดยไม่ตอบโต้

วันที่

การมอบหมายงาน เป็นไปตามโครงสร้างการทำงานและถูกต้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล

การวางเป้าหมายเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนในตนเอง

- การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน
- การมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาโรงเรียน

การแก้ไข

- พูดซ้ำ ๆ
- การเขียน script งานให้ชัดเจน สื่อสารตาม script งาน
- ให้เพื่อนร่วมงานทบทวนการสื่อสาร
- ฟังมากขึ้น
- Walk around
- พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน
- เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการตัดสินใจ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ทำความเข้าใจถึงสาเหตุของการตัดสินใจ
- หาโอกาสยกย่องชมเชยและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศ และแรงจูงใจในการทำงาน
- ศึกษาข้อมูลความสามารถของแต่ละคน ให้แต่ละคนสมัครงานตามความสามารถ ตามความต้องการของตนเอง กำหนดโครงสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วม มอบหมายงานตามโครงสร้างของงาน

กรณีศึกษาที่ 6 (ในสมุดบันทึก ไม่ระบุวันที่บันทึกข้อมูล)																																																															
<ul style="list-style-type: none"> การอดทน ไม่ตอบโต้ หนึ่ง รับฟังคนอื่นวิพากษ์วิจารณ์ พิจารณาทบทวนตนเองว่าที่เพื่อนร่วมงานวิพากษ์วิจารณ์นั้นใช่หรือไม่ <p>วิธีการกระตุ้นกำกับตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> สอบถามพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ยั่วให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น นำเสนอในที่ประชุม ออกเสียงประชามติ ปรับปรุงพัฒนาตนเอง <p>ผลที่เกิดขึ้นกับตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> มีความมั่นใจในการตัดสินใจ เกิดความเชื่อถือ และเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ มีความสุขจากการเห็นคนอื่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมีกำลังใจในการทำงานด้วยความเสียสละและทุ่มเท ใจเย็น หนึ่ง รับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์ พิจารณาทบทวนพฤติกรรมตนเอง 																																																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ผลการประเมิน</th> <th colspan="2">คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์</th> <th colspan="2">พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์</th> <th colspan="2">การสร้างแรงบันดาลใจ</th> <th colspan="2">การกระตุ้นทางปัญญา</th> <th colspan="2">การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจก</th> <th colspan="2">ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง</th> </tr> <tr> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ตนเอง</td> <td>2.75</td> <td>-</td> <td>2.50</td> <td>-</td> <td>2.75</td> <td>-</td> <td>2.00</td> <td>-</td> <td>2.75</td> <td>-</td> <td>2.55</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ผู้ร่วมงาน</td> <td>2.85</td> <td>4.00</td> <td>2.85</td> <td>3.80</td> <td>2.85</td> <td>3.85</td> <td>3.10</td> <td>4.00</td> <td>2.90</td> <td>3.90</td> <td>2.91</td> <td>3.91</td> </tr> </tbody> </table>													ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์		พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง		pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	ตนเอง	2.75	-	2.50	-	2.75	-	2.00	-	2.75	-	2.55	-	ผู้ร่วมงาน	2.85	4.00	2.85	3.80	2.85	3.85	3.10	4.00	2.90	3.90	2.91	3.91
ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์		พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง																																																				
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post																																																			
ตนเอง	2.75	-	2.50	-	2.75	-	2.00	-	2.75	-	2.55	-																																																			
ผู้ร่วมงาน	2.85	4.00	2.85	3.80	2.85	3.85	3.10	4.00	2.90	3.90	2.91	3.91																																																			

กรณีศึกษาที่ 7																																																															
ไม่มีข้อมูลผลการบันทึกประจำวัน กรณีศึกษาส่งแต่รายงานผลการพัฒนา																																																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ผลการประเมิน</th> <th colspan="2">คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์</th> <th colspan="2">พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์</th> <th colspan="2">การสร้างแรงบันดาลใจ</th> <th colspan="2">การกระตุ้นทางปัญญา</th> <th colspan="2">การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจก</th> <th colspan="2">ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง</th> </tr> <tr> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ตนเอง</td> <td>2.00</td> <td>3.25</td> <td>1.75</td> <td>3.00</td> <td>2.00</td> <td>3.50</td> <td>2.00</td> <td>3.00</td> <td>2.00</td> <td>3.00</td> <td>1.95</td> <td>3.15</td> </tr> <tr> <td>ผู้ร่วมงาน</td> <td>3.60</td> <td>3.75</td> <td>3.70</td> <td>3.80</td> <td>3.65</td> <td>3.65</td> <td>3.60</td> <td>3.65</td> <td>3.55</td> <td>3.70</td> <td>3.62</td> <td>3.71</td> </tr> </tbody> </table>													ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์		พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง		pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	ตนเอง	2.00	3.25	1.75	3.00	2.00	3.50	2.00	3.00	2.00	3.00	1.95	3.15	ผู้ร่วมงาน	3.60	3.75	3.70	3.80	3.65	3.65	3.60	3.65	3.55	3.70	3.62	3.71
ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์		พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีจุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง																																																				
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post																																																			
ตนเอง	2.00	3.25	1.75	3.00	2.00	3.50	2.00	3.00	2.00	3.00	1.95	3.15																																																			
ผู้ร่วมงาน	3.60	3.75	3.70	3.80	3.65	3.65	3.60	3.65	3.55	3.70	3.62	3.71																																																			

กรณีศึกษาที่ 8												
8 ธ.ค. 2552												
<p>ประชุมครูเตรียมนิทรรศการผลงาน best practice ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา (decency) โดเด่นไปจัดแสดง ในนามตัวแทนจังหวัดที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีซึ่งเป็นงานระดับภาค... ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับรายงานรอดติ เพราะ ... คุณครูใช้เวลาเดินทางเกือบ 3 ชั่วโมง รู้สึกเครียด และกังวลใจมาก ได้รับอุบัติเหตุ รู้สึกไม่สบายใจ โทรศัพท์เป็นระยะ ๆ</p>												
9 ธ.ค. 2552												
<p>วันนี้ข้าพเจ้าไปร่วมงานกับคณะครู นักเรียน ศึกษานิเทศก์ สพท... ไปจัดแสดงนิทรรศการผลงานดีเด่นตามกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ของ สพฐ. เป็นวันแรก งานยิ่งใหญ่มาก มีนักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน คณะครู เข้าเยี่ยมชมนิทรรศการเป็นจำนวนมากภูมิใจและมีความสุขมากที่ได้เห็นผลสำเร็จที่โรงเรียนได้รับเกียรติให้ไปจัดแสดงนิทรรศการครั้งนี้</p>												
10 ธ.ค. 2552												
<p>วันนี้ข้าพเจ้าและคณะครู นักเรียน ศึกษานิเทศก์ จัดนิทรรศการทางวิชาการในนาม สพท. ในงานแข่งทักษะศิลปหัตถกรรมเป็นวันที่สอง ยังมีประชาชนนักเรียนให้ความสนใจมากเหมือนวันแรก นักเรียนที่ได้รับคัดเลือกให้มาประกวดแข่งขันกิจกรรมทางวิชาการประกวดร้องเพลงลูกทุ่ง และประกวดโครงงานคุณภาพ ได้รับรางวัลคุณภาพระดับเหรียญทอง นำมาความภูมิใจมาสู่โรงเรียนสรุป ข้าพเจ้ามีความภูมิใจ กับผลสำเร็จที่ได้รับวันนี้</p>												

กรณีศึกษาที่ 8																																																															
<p>14 ธ.ค. 2552</p> <p>วันจันทร์ที่ 14 ธ.ค. 52 โรงเรียนได้รับมอบหมายให้เป็นสถานที่จัดแข่งขันกีฬาบาสเกตบอล... ได้ต้อนรับและอำนวยความสะดวก ถึงแม้จะเป็นโรงเรียนมัธยมประจำตำบล แต่ก็ได้ทำหน้าที่ประสานงานอำนวยความสะดวกทุกอย่าง งานสำเร็จ การเรียนการสอนก็ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ได้รับความพึงพอใจจากทุกฝ่าย คณะกรรมการที่มาตัดสินได้รับมอบหมายจาก สพท มาจากหลายโรงเรียนร่วมเป็นคณะกรรมการ</p> <p>หมายเหตุ ใช้เทคนิคการประสานงาน และการเป็นเจ้าบ้านที่ดี งานสำเร็จ</p>																																																															
<p>18 ธ.ค. 2552</p> <p>ร่วมกิจกรรมเคารพธงชาติหน้าเสาธงเรียบร้อย ประสานงาน สั่งการมอบหมายภารกิจประจำวัน เวลา 09.30 น. ไปร่วมประชุมจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล..... เลิกประชุมเวลา 12.30 น. เดินทางกลับโรงเรียน เวลา 13.30 น. ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เตรียมงานแข่งขันกรีฑาระดับจังหวัด ... เช็กความเรียบร้อย มอบหมายภารกิจผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เหตุการณ์ปกติ</p>																																																															
<p>21 ธ.ค. 2552</p> <p>วันนี้ข้าพเจ้าไปร่วมพิธีเปิดงานแข่งขันกีฬากรีฑาระดับจังหวัด ... ณ สนามกีฬาเทศบาลเมือง ... ประธานในพิธีเปิดคือผู้ว่าราชการจังหวัด ...</p> <p>หลังพิธีเปิดมีการแข่งขันวิ่ง 400 เมตร หญิง รุ่นอายุไม่เกิน 15 ปี ภูมิใจมาก ชนะเลิศ ได้แก่ นักกรีฑาโรงเรียน (โรงเรียนของกรณีศึกษาที่บันทึกข้อมูล)</p> <p>เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ</p> <p>เวลา 16.30 น. ได้รับรายงานทางโทรศัพท์ว่านักเรียน มีคะแนนผลการแข่งขันกรีฑาประจำวันนี้มีคะแนนรวมเป็นอันดับหนึ่ง</p> <p>ข้าพเจ้าภูมิใจมาก</p>																																																															
<p>22 ธ.ค. 2552</p> <p>ร่วมกิจกรรมหน้าเสาธงตามปกติเหมือนทุกวันที่ผ่านมา ได้อบรมนักเรียนหน้าเสาธง ผ่าก่าข้อเรื่องการดูแลสุขภาพ เพราะอากาศหนาวเย็น การเตรียมตัวสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2552 และการช่วยกันรักษาความสะอาดภายในโรงเรียน</p> <p>เวลา 15.00 น. ได้ไปร่วมพิธีปิดการแข่งขันกีฬาจังหวัดฯ ผลการแข่งขันกรีฑารุ่นอายุไม่เกิน 15 ปี ชนะเลิศ ด้วยรวม ได้แก่ นักเรียนโรงเรียน ... (โรงเรียนของกรณีศึกษาที่บันทึกข้อมูล)</p> <p>ข้าพเจ้าภูมิใจมากที่นักเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศในครั้งนี้</p>																																																															
<p>การวางเป้าหมายเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนในตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> • อารมณ์ร้อน เครียด วิตกกังวล <p>วิธีการกระตุ้นกำกับตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ใช้สติข่มใจ เชื่อว่าครูสามารถนำนักเรียนไปจัดแสดงผลงานได้อย่างปลอดภัย • การใช้เทคนิคการประสานงานที่ดี เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และเชื่อว่าทุกคนสามารถทำสิ่งที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ <p>ผลที่เกิดขึ้นกับตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> • รู้สึกภูมิใจที่ สพท. ... คัดเลือกผลงานโดดเด่นด้านการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษาเป็นผู้แทนจังหวัดไปแสดงในงานศิลปหัตถกรรมระดับภาค... 																																																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ผลการประเมิน</th> <th colspan="2">คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</th> <th colspan="2">พฤติกรรมกรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</th> <th colspan="2">การสร้างแรงบันดาลใจ</th> <th colspan="2">การกระตุ้นทางปัญญา</th> <th colspan="2">การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจก</th> <th colspan="2">ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง</th> </tr> <tr> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> <th>pre</th> <th>post</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ตนเอง</td> <td>3.75</td> <td>4.00</td> <td>3.50</td> <td>4.00</td> <td>3.75</td> <td>4.00</td> <td>4.00</td> <td>4.00</td> <td>3.75</td> <td>4.00</td> <td>3.75</td> <td>4.00</td> </tr> <tr> <td>ผู้ร่วมงาน</td> <td>3.80</td> <td>4.00</td> <td>4.00</td> <td>4.00</td> <td>3.85</td> <td>4.00</td> <td>4.00</td> <td>4.00</td> <td>4.00</td> <td>4.00</td> <td>3.93</td> <td>4.00</td> </tr> </tbody> </table>													ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		พฤติกรรมกรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง		pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	ตนเอง	3.75	4.00	3.50	4.00	3.75	4.00	4.00	4.00	3.75	4.00	3.75	4.00	ผู้ร่วมงาน	3.80	4.00	4.00	4.00	3.85	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.93	4.00
ผลการประเมิน	คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		พฤติกรรมกรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		การสร้างแรงบันดาลใจ		การกระตุ้นทางปัญญา		การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจก		ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง																																																				
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post																																																			
ตนเอง	3.75	4.00	3.50	4.00	3.75	4.00	4.00	4.00	3.75	4.00	3.75	4.00																																																			
ผู้ร่วมงาน	3.80	4.00	4.00	4.00	3.85	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.93	4.00																																																			



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ณชนัน (แก้วชัยเจริญกิจ) ศุภสิริสุข สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีวิทยา ปริญญาตรีด้านการบริหารอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (Bachelor of Art: Travel Industry Management) จากวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol University International College) ปริญญาโทด้านการบริหารธุรกิจ (Master of Business Administration) จาก Southern New Hampshire University ประเทศสหรัฐอเมริกา เคยทำงานเป็นผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพัฒนาธุรกิจ และเป็นผู้จัดการสปาที่ไทยพริวิลเลจสปา รวมถึงเป็นผู้จัดการฝ่ายขายที่บริษัท บาร์โธ จำกัด ก่อนเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2549 ปัจจุบันเป็นอาจารย์พิเศษ ภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ ที่มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่