



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กมล อุดลันท์ และคณะ. การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
แสงจันทร์, 2514.
- กรมการปกครอง. กองวิชาการและแผนงาน. รวมบทความทางวิชาการ. เล่มที่ 22.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2525.
- เกษม อุทยานิน และเกษม สุวรรณกุล. หลักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ส่วนท้องถิ่น, 2510.
- เครือวัลย์ ลัมปิยะศรีสกุล. "ศึกษาศาสตร์สัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติ
งานของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัย." ใน ปัญหาในการทำและการนำ
ผลงานวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ไปใช้, หน้า 27-57. รวบรวมโดย เครือวัลย์
ลัมปิยะศรีสกุล. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- จันทน์ บุญชู. องค์การและการบริหาร. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2526.
- ชลิตา ศรีมณี และ พูนศรี สงวนชีพ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- ชูป กาญจนประกอร. "หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา." ใน หลักการบริหาร,
หน้า 190. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2510.
- โชคก วีรธรรม พูลสวัสดิ์. "การบริหารงานอำเภอกับการพัฒนาชนบท." ใน รวมบทความ
ทางวิชาการ, หน้า 47. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2525.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2523.
- นิทยา บวรวัฒนา. รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎี และแนวการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
เทพนิมิตการพิมพ์, 2528.

- วัฒนา สุตรสุวรรณ. ผู้บังคับบัญชา. ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยอนุเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.
- วิสิทธิ์ สิ้นลือนาม. "การสร้างศรัทธาและความพึงพอใจให้แก่ประชาชนที่มาติดต่อ." ใน รวมบทความทางวิชาการ, หน้า 91. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น. 2525.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เกษมสุวรรณ, 2514.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์, 2525.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. นิตยสารโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2521.
- เอนก สิทธิประศาสน์. "นายอำเภอ ผู้บำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชน." ใน คัมภีร์นักปกครอง. กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์, 2530.

บทความ

- ฉายศิลป์ เขียวชาญนิวัฒน์. "พฤติกรรมของผู้นำ." วารสารเพิ่มผลผลิต 9 (ตุลาคม 2491) : 4-9.
- ชูป กาญจนประกร. "การประสานงาน." วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ 5 (กันยายน 2508) : 47.
- นภาพร โกศลวัฒน์. "ศิลปการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ." วารสารบริหารธุรกิจ 3 (ตุลาคม-ธันวาคม 2521) : 25-38.
- นิพนธ์ จิตต์ภักดี. "การประสานงาน". สารนิพนธ์หลักสูตร 26 (ธันวาคม 2526) : 41-44.
- ประธาน คงฤทธิศึกษากร. "การประสานงาน." นิตยสารท้องถิ่น 15 (ธันวาคม 2528) : 39-48.
- วรภัทร โตธนะเกษม. "ความสำเร็จของนักบริหาร." รัฐวิสาหกิจ 2 (มิถุนายน 2520) : 13-16.
- วิจิตร ชีระกุล. "พฤติกรรมผู้นำ." วิทยาสาร 26 (สิงหาคม 2518) : 19-21.

สมพงษ์ เกษมสิน. "การประสานงาน." วารสารประชาสงเคราะห์ 20 (พฤศจิกายน 2518) : 48-52.

อรุณ รัชธรรม. "บทบาทของนายอำเภอในการสร้างทีมงาน." นิตยสารท้องถิ่น 2 (กุมภาพันธ์ 2529) : 23-40.

อรุณ รัชธรรม. "บทบาทของนายอำเภอในการสร้างทีมงาน." นิตยสารท้องถิ่น 3 (มีนาคม 2529) : 1-18.

เอกสารอื่น ๆ

กนกทิพย์ อินทรสุขศรี. "การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ร่วมรับผิดชอบในโครงการพัฒนาชนบท ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการพัฒนาพื้นที่ราบเชิงเขา จังหวัดปราจีนบุรี ตามพระราชดำริ." สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.

กล้าหาญ สุดแสน. "พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. "แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)" กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2524.

ทัศนาศาสตร์ สว่างศักดิ์. "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

เทศ แก้วกลสิกรรม. "พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

ธีรชัย บุณนโชติ และคณะ. "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา." คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

- ธีรวิทย์ วัฒนวงศ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและความพึงพอใจ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในกระทรวงศึกษาธิการ."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.
- ปิยะ รัตน์. "ภาวะผู้นำของนายอำเภอ กับการประสานงานอำเภอ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- ปิยะรัตน์ สุวรรณจินดา. "ปัญหาการประสานงานของกรมทางหลวง ศึกษาเฉพาะกรณี การดำเนินงานตามโครงการก่อสร้างและบูรณะทางหลวง (โครงการห้าปี)."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- ปรีชา เรืองจันทร์. "การบริหารงานของสำนักงานจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- พีรศักดิ์ ทองมาก. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์. รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครู. สุรินทร์ : วิทยาลัยครูสุรินทร์, 2525.
- พฤทธิ์ ศิริวรรณพิทักษ์. "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกิจการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- วิบูลย์ เหลืองสะอาด. "การบริหารงานอำเภอ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2520.
- วิรัช วิเศษสุวรรณ. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

- สุทธิคุ้มภ์ หลวงศรี. "การบริหารงานของศูนย์พัฒนาอาชีพกรมการพัฒนารัฐมณฑล กระทบวง
มหาดไทย ณ ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- สันติ เกரியงไกรสุข. "ปัญหาการประสานงานของผู้ว่าราชการจังหวัด." วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2512.
- สมาน วีระกำแหง. "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2514.
- ศิริ เจริญวัย. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2521.
- อรุณ รัชธรรม. "ปัญหาการบริหารงานของสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนบางนา.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2508.

ภาษาต่างประเทศ

Books

- Banerjee, Mrityunjoy. Business Administration. Bombay : Asia
Publishing House, 1963.
- Donnelly, James H. Fundamentals of Management Functions : Behavior
and Models. Dallas : Business Publications, 1978.
- Haiman, Theo; Scott, William G. ; and Conner, Potvik E. Managing the
Modern Organization. Boston : Houghton Mifflin Company,
1978.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York :
Macmillian, 1968.

- Hershey, Paul and Blanchard, Kenneth H. Management of Organization Behavior. New York : Mc Graw-Hill, 1970.
- Klonglan, Gerald E. The Nature and Impact of Interorganizational Relations. London : Lexington, 1973.
- Koontz, Harold and O'Donnell, C. Management : A Book of Readings. New York : Mc Graw-Hill, 1968.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : Mc Graw-Hill, 1961.
- _____. The Human Organization. New York : Mc Graw-Hill, 1967.
- March, James G. and Simon, Herbert A. Organization. New York : John Welsley and Son, 1958.
- Mc Farland, Dalton E. Management : Principle and Practices. London : The Mc Millan, 1970.
- Mc Gregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : Mc Graw-Hill, 1965.
- Milton, Charles R. Human Behavior in Organization. New Jersey : Prentice-Hall, 1981.
- Mooney, James D. The Principle of Organization. New York : Harper & Rows Publishers, 1947.
- Reddin, William J. Managerial Effectiveness. New York : Mc Graw-Hill, 1970.
- Schwartz, Devid. Indroduction to Management : Principle Practice and Process. Harcourt Brace : Jovanovich, 1980.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : Free Press, 1974.
- Thompson, Victor A. Moder Orgznization. New York : Alfred A. Knopf, 1963.

Articles

- Aiken, William Curtis. "The Leadership Behavior of Selected Local Directors of Vocational Education in Tennessee." Dissertation Abstracts International 37 (February 1977) : 5074-A.
- Cox, Edward Witon. "Superiors and Subordinates' Perceptions and Expectation of the Leader Behavior of the Dean of Instruction : A Survey of the North Carolina Community College System." Dissertation Abstracts International 35 (November 1974) : 2568-9-A.
- Fiedler, Fred E. "Engineer the Job to Fit the Manager." Harvard Business Review 43 (September-October 1965) : 116..
- House, Robert J. "A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness." Administrative Science Quarterly 16 (September 1971) : 321-338.
- Lewin, Kurt. ; Lippitt, Ronald. and White, Ralph K. "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally, Created Social Climates." Journal of Social Psychology 10 (May 1939) : 271-299.
- Reddin, William J. "The Tri Dimensional Grid." The Canadian Personnel and Industrial Relative Journal (January 1966) : 13-20.
- Rike, Galen Edwin, "Staff Leadership Behavior of Directors of State Library Agencies : A Study of Role Expectations and Perceived Fulfillment.W Dissertation Abstracts International 37 (Jane 1977) : 7382-7383-A.

- Tannenbaum, Robert. and Schmidt, Warren H. "How to Choose a Leadership Oatterb." Harvard Business Review 36 (March-April 1958) : 95-101.
- Truitt, Thomas E. "A Study of the Relationship between the Leader Behavior of Principals and Organizational Outputs of High Schools in North Carolina." Dissertation Abstracts International 36 (July 1975) : 85-A.
- Vroom, Victor H. "A New Look at Managerial Decision Making." Organization Dynamic. 1 (Spring 1973) : 66-80.
- Worthington, Jo Ann. "The Leadership Behavior of Secondary School Principals as Perceived by the Principal and Other Singnificant Educational Leaders.W Dissertation Abstracts International 36 (September 1975) : 1237-1238-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม LBDQ

แบบสอบถาม Leader Behavior Description Questionnaire

แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ Leader Behavior Description Questionnaire หรือเรียกโดยย่อว่า LBDQ ซึ่งวิจิตร ชีระกุล (2518 : 20-21) ได้แปล เรียบเรียง และดัดแปลงจากการศึกษาผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งมลรัฐโอไฮโอ

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด พิจารณาว่าครูใหญ่ของท่านแสดงอาการดังข้อความต่อไปนี้หรือไม่ แล้วเขียนวงกลมล้อมรอบตัวอักษร ก. ข. ค. ง. ตัวใดตัวหนึ่งเมื่อ

- | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|
| ก. ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าว | เสมอๆ | | | | |
| ข. ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าว | บ่อยครั้ง | | | | |
| ค. ครูใหญ่แสดงอาการดังกล่าว | นานๆครั้ง | | | | |
| ง. ครูใหญ่ | ไม่เคยแสดงอาการดังกล่าว | | | | |
| 1. ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวคณะครู | | ก | ข | ค | ง |
| 2. แสดงให้คณะครูเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูใหญ่อย่างชัดเจน | | ก | ข | ค | ง |
| 3. ทำให้คณะครูรู้สึกอบอุ่นและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน | | ก | ข | ค | ง |
| 4. มีความคิดใหม่ๆและร่วมทดลองกับคณะครู | | ก | ข | ค | ง |
| 5. ทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของคณะครู | | ก | ข | ค | ง |
| 6. เป็นคนที่คณะครูเข้าใจง่าย | | ก | ข | ค | ง |
| 7. ปกครองอย่างเข้มแข็ง | | ก | ข | ค | ง |
| 8. มีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของคณะครู | | ก | ข | ค | ง |
| 9. ตำหนักผลงานที่บกพร่องของคณะครู | | ก | ข | ค | ง |
| 10. แจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลง | | ก | ข | ค | ง |
| 11. พูดได้โดยที่คณะครูไม่มีข้อสงสัย | | ก | ข | ค | ง |
| 12. ชอบทำงานตามลำพัง และไม่สังสรรค์กับผู้อื่น | | ก | ข | ค | ง |
| 13. ระมัดระวังต่อสวัสดิภาพของคณะครู | | ก | ข | ค | ง |

- | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 14. รู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน | ก | ข | ค | ง |
| 15. เป็นปากเสียงของคณะครู | ก | ข | ค | ง |
| 16. กำหนดเวลาที่งานควรเสร็จ | ก | ข | ค | ง |
| 17. วางมาตรฐานการทำงานของคุณครู | ก | ข | ค | ง |
| 18. ปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำต่างๆ และการตัดสินใจ ของท่าน | ก | ข | ค | ง |
| 19. แจ้งให้คณะครูทราบความเคลื่อนไหวตลอดเวลา | ก | ข | ค | ง |
| 20. ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาคุณครู | ก | ข | ค | ง |
| 21. สนับสนุนความคิดเห็นของคุณครูและการปฏิบัติงานของ ครู | ก | ข | ค | ง |
| 22. เร่งให้คุณครูทำงานเสร็จทันเวลา | ก | ข | ค | ง |
| 23. ปฏิบัติต่อคุณครูอย่างยุติธรรม | ก | ข | ค | ง |
| 24. สนับสนุนให้คุณครูทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน | ก | ข | ค | ง |
| 25. ครูใหญ่ได้ทุกอย่างที่ครูใหญ่ขอจากผู้บังคับบัญชาของท่าน | ก | ข | ค | ง |
| 26. เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงาน | ก | ข | ค | ง |
| 27. ทำให้คุณครูเข้าใจการบริหารงาน | ก | ข | ค | ง |
| 28. เป็นกันเองและพวง่าย | ก | ข | ค | ง |
| 29. ให้คุณครูปฏิบัติงานตามกฎหมายข้อบังคับ | ก | ข | ค | ง |
| 30. ไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ในบางครั้ง | ก | ข | ค | ง |
| 31. ทำให้คุณครูกล้าและสบายใจที่จะพูดกับครูใหญ่ | ก | ข | ค | ง |
| 32. ทำให้คุณครูทราบว่าครูใหญ่มุ่งหมายอะไรจากคุณครู | ก | ข | ค | ง |
| 33. พุดแทนคุณครูทุกกรณี | ก | ข | ค | ง |
| 34. ยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของคุณครูในบางครั้ง | ก | ข | ค | ง |
| 35. หวังว่าคุณครูจะต้องทำงานเต็มความสามารถ | ก | ข | ค | ง |
| 36. ปลอ่ยให้ผู้อื่นทำหน้าที่ผู้นำ | ก | ข | ค | ง |
| 37. เสนอผู้บังคับบัญชาให้ปรับปรุงสวัสดิภาพของคุณครู | ก | ข | ค | ง |
| 38. ปรึกษาคุณครูก่อนดำเนินงานสำคัญ | ก | ข | ค | ง |

39. หวังว่าคณะกรรมการต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ก ข ค ง
 40. พยายามทำให้คณะกรรมการเป็นหมู่คณะ ก ข ค ง

การใช้แบบสอบถามวัดแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งมลรัฐโอไฮโอ

จากแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งมลรัฐจะปรากฏแบบสอบถามที่วัดแบบภาวะผู้นำ 30 ข้อ (จากแบบสอบถามทั้งหมด 40 ข้อ) โดยแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

แบบที่ 1 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึงแบบภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นเพื่อนที่ต่อกัน มีความไว้วางใจ สนิทสนม นับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ในหมู่คณะเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง แบบนี้มี 15 ข้อคือ ข้อ 1, 3, 6, 8, 12, 13, 18, 20, 21, 23, 26, 28, 31, 34, 38

แบบที่ 2 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึงแบบภาวะผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่ม ในด้านความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และความสามารถในการให้งานและดำเนินการให้สำเร็จ แบบนี้มี 15 ข้อคือ ข้อ 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 17, 22, 24, 27, 29, 32, 35, 39

สำหรับที่เหลืออีก 10 ข้อนั้น ใส่ไว้เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่านั้นและไม่นำมาคิดคะแนนแปรผลในการวิจัย

เกณฑ์การให้คะแนน

- ก. ให้คะแนน ก = 4, ข = 3, ค = 2, และง = 1 ยกเว้นข้อ 9 12 18 และ 20 จะให้คะแนนกลับกันคือ ก = 1, ข = 2, ค = 3, และง = 4
- ข. รวมคะแนนของแต่ละแบบ
- ค. เปรียบเทียบคะแนนแต่ละแบบ

เกณฑ์วิเคราะห์และพิจารณาแบบภาวะผู้นำ (วิจิตร ชีระกุล 2518 : 21)

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

ถ้าท่านได้คะแนน 15 - 30 แสดงว่าท่านเกือบจะไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานของท่านเลย ท่านเฉยเมยต่อเขา ทำตนเป็นนายเต็มที่ไม่ให้ความไว้วางใจหรือให้

ความนับถือเท่าที่ควร ท่านควรปรับปรุงเรื่องนี้ให้มาก เพื่อนร่วมงานของท่านจะสบายใจขึ้นและทำงานได้ดีขึ้น ถ้าท่านไม่ปรับปรุงตัวของท่านเลย ท่านจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่เผด็จการและไม่มีใครรักท่านจริง

ถ้าท่านได้คะแนน 31 - 45 แสดงว่าท่านมีมนุษยสัมพันธ์ขั้นใช้ได้ ให้ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือพอสมควร ถ้าท่านพยายามปรับปรุงความสัมพันธ์ให้มีความจริงใจสนิทสนม เห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้สึกอบอุ่นกว่านี้อีกนิด ท่านจะเป็นผู้บริหารที่จะเป็นที่รักและคิดถึงของลูกน้องต่อไป

ถ้าท่านได้คะแนน 46 - 60 แสดงว่าท่านเป็นผู้บริหารที่มีน้ำใจไม่ตรีจตที่ดี ลูกน้องท่านรักใครและอบอุ่นเมื่อทำงานร่วมกับท่าน เพราะพวกเขาได้รับการยอมรับนับถือและได้รับความไว้วางใจจากท่านเป็นอย่างดี ท่านเป็นคนสำคัญสำหรับเขา และเขาก็เป็นคนสำคัญสำหรับท่าน ถ้าท่านอยากจะเปลี่ยนแปลงไปในทางลบจะไม่มีประโยชน์อะไรเลย ถ้าท่านจะพยายามปรับปรุงให้หน่วยงานของท่านมีชีวิตชีวาขึ้นกว่าเดิม ลูกน้องหรือผู้ร่วมงานของท่านจะสุขภาพสบายใจและอาจได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

ถ้าท่านได้คะแนน 15 - 30 แสดงว่าความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานในด้านการงาน การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย จุดมุ่งหมายวิสัยทัศน์เป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร ติดตามผลงาน ยังไม่สู้จะเป็นเรื่องเป็นราวนัก สมควรจะได้มีวิธีการปรับปรุงอย่างยิ่ง

ถ้าท่านได้คะแนน 31 - 45 แสดงว่าท่านใส่ใจเรื่องงาน ความสำเร็จของงานพอสมควร มีการติดต่อกับลูกน้อง ติดตามผลงาน กล้าคิดกล้าทำ มีความเข้มแข็งและมีระเบียบแบบแผนพอใช้ หากท่านปรับปรุงตนเองในเรื่องการสั่งงาน ติดตามผลและประสานงานให้มากกว่านี้ ท่านจะได้เป็นผู้บริหารชั้นยอดคนหนึ่ง

ถ้าท่านได้คะแนน 46 - 60 คะแนน ท่านเป็นผู้บริหารที่ทำงานบริหารเป็น ทำงานสำเร็จอยู่เสมอ ท่านใช้คนเป็น และเป็นคนเคร่งครัดต่อระเบียบวินัยและตรงต่อเวลาเสมอ และตัวท่านเองก็มักจะเป็นเช่นนั้นด้วย ท่านเป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม กล้าได้กล้าเสียร่วมกับลูกน้อง และไม่พลาดที่จะวิจารณ์ผลงานที่ควรปรับปรุง อย่างไรก็ตามก็อย่าภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นผู้นำที่ดีสุด จงเปรียบเทียบคะแนนทั้งสองแบบนี้ก่อน

เปรียบเทียบภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ

ถ้าคะแนนภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ต่ำกว่าคะแนนภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน แสดงว่าท่าน
 เองงานเอาการเกินไปโดยไม่มีถึงจิตใจและสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือยังนึกถึง
 น้อยไปหน่อย ควรแก้ไขปรับปรุงภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

ถ้าคะแนนภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าคะแนนภาวะผู้นำแบบมุ่งงานแสดงว่าท่าน
 ควรปรับปรุงการทำงาน หรือความพยายามประสานงานและติดตามผลงานให้มากขึ้น เพราะ
 ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ต่างงานของท่าน ไปช้ากว่าปกติ ถ้าท่านเป็นคนที่เกรงใจควรลดนิสัยนี้ลงบ้าง

ถ้าคะแนนภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ท่านเป็นผู้ที่ทำงานโดยยึดถือ
 ความสัมพันธ์และความสำเร็จของกลุ่มเป็นสำคัญ ถ้าคะแนนภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบอยู่ในระดับต่ำ
 มากหรือปานกลาง ท่านควรปรับปรุง ถ้าคะแนนทั้ง 2 แบบอยู่ในเกณฑ์สูง ท่านเป็นผู้นำที่ดี
 เพื่อนร่วมงานต้องการท่านและประเทศชาติก็ต้องการท่าน และคนที่มีความสามารถเช่นเดียวกับ
 ท่าน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คะแนนแบบสอบถามกลับกันในข้อต่อไปนี้คือ ข้อ 9
 12 15 18 20 30 และ 36 ซึ่งต่างจากเกณฑ์การให้คะแนนของวิจิตร ชีระกุล ที่ให้
 คะแนนแบบสอบถามกลับกันในข้อ 9 12 18 และ 20 ผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนภาวะผู้นำแบบ
 มุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน แต่ละแบบเป็น 3 ระดับคือ 15 - 34 คะแนน, 35 - 55 คะแนน,
 56 - 75 คะแนน ซึ่งนำคะแนนทั้ง 3 ระดับนี้ เทียบกับเกณฑ์การวัดแบบภาวะผู้นำที่วิจิตร
 ชีระกุล ได้แบ่งไว้ก็จะเทียบได้กับคะแนน 15 - 30, 31 - 45, 46 - 60 ตามลำดับ

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



ที่ มท 0415/ 8331

ถึง นายอำเภอ

ด้วย ว่าที่ร้อยโท สุวรรณ พิศคามณห์ นิสิตปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของนายอำเภอ กับ ระคับการประสานงานภายในอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอในเขตจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย" ซึ่งกรมการปกครองเห็นว่า งานวิจัยดังกล่าวมีประโยชน์และสมควรให้ความร่วมมือ เพราะผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายอำเภอให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง สำหรับผู้ที่เตรียมตัวจะเป็นนายอำเภอในโอกาสต่อไปอีกด้วย

กรมการปกครองจึงขอให้อำเภอให้ความร่วมมือ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ให้นายอำเภอกรอกแบบสอบถามสำหรับนายอำเภอ จำนวน 1 ชุด
2. แจกแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ดังนี้
 - 2.1 จำนวน 1 ชุด
 - 2.2 จำนวน 1 ชุด
 - 2.3 จำนวน 1 ชุด
 - 2.4 จำนวน 1 ชุด
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่กรอกเสร็จเรียบร้อยแล้ว ส่งไปยังชื่อและที่อยู่หน้าของ
 จังหวัดเพื่อไปรศทราบและกรุณากรอกแบบสอบถาม ส่งไปยังชื่อและที่อยู่หน้าของ

ที่แนบมาพร้อมนี้ ภายในวันที่ 1 มีนาคม 2532 จักเป็นพระคุณยิ่ง



กองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ

โทร. (02) 2219602 2229818

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของนายอำเภอ กับระดับการประสานงานภายในอำเภอ :
ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอในเขตจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีสองตอน ตอนแรกเป็นข้อมูลส่วนตัวของนายอำเภอ และตอนที่สองเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของนายอำเภอ

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสองตอน ขอความกรุณาให้ตอบทุกข้อ โปรดอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง มิฉะนั้นแบบสอบถามจะเสีย และขอให้ท่านโปรดตอบตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเท่านั้น จึงจะให้ผลการวิจัยนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาอำเภอใดอำเภอหนึ่ง หรือนายอำเภอท่านใดท่านหนึ่ง โดยเฉพาะ ดังนั้นผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่กระทบกระเทือนต่ออำเภอ หรือนายอำเภอแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้จะชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของนายอำเภอมีความสัมพันธ์กับระดับการประสานงานภายในอำเภอหรือไม่เพียงใด และภาวะผู้นำของนายอำเภอแบบใดที่มีระดับการประสานงานภายในอำเภอสูง เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายอำเภอให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้ที่เตรียมตัวจะเป็นนายอำเภอในโอกาสต่อไปอีกด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของนายอำเภอ

คำชี้แจง โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเหมาะสม

1. ท่านมีอายุ.....ปี
2. การศึกษาสูงสุดของท่าน
 1. ม.ศ. 3
 2. ม.ศ. 5
 3. ปวช.
 4. ปวส.
 - 5.ปริญญาตรี
 - 6.ปริญญาโท
 - 7.ปริญญาเอก
3. ท่านเคยรับราชการมานาน.....ปี
4. ท่านเคยดำรงตำแหน่งนายอำเภอมานาน.....ปี
5. ขณะนี้ระดับชั้น (ซี) ของท่าน คือ
 1. ระดับ 7
 2. ระดับ 8
6. ท่านเข้าศึกษาในโรงเรียนนายอำเภอโดยวิธีใด
 1. ได้รับการคัดเลือกจากกรมการปกครอง
 2. ผ่านการสอบคัดเลือก
7. สถานภาพอำเภอที่ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนี้
 1. ชั้น 1
 2. ชั้น 2
 3. ชั้น 3
 4. ชั้น 4
 5. ชั้น 5

คุยกันก่อน

" โลกของความคิด " ซึ่งคุณกวิน ชุตินิมา ได้ช่วยถอดความจากหนังสือ
ฝรั่งนี้ แม้วามักลั่นนมนะยาคิดอยู่บ้าง เพราะผู้เขียนได้สรุปจากประสบการณ์ของ
เขา แต่เราก็สามารถอาศัยเป็นแนวความคิดในการเขียนบทความของเราได้
หลักของการคิดในการเขียนบทความที่สำคัญที่ผู้เขียนได้กล่าวถึง คือ

- นิสัยของการช่างสะสมจดจำและช่างสังเกต
- การรู้จักหาแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย
- การรู้จักใช้จินตนาการ
- การมีมุขชาว (รูปร่างท่าทางสำคัญ น่าสนใจ)
- การมีมุมมอง ความคิดที่คิด
- การมีความคิดสร้างสรรค์
- การผันเรื่องใหญ่กลายเป็นความคิด

และที่สำคัญที่สุดก็คือ การเขียนที่อยู่บนพื้นฐานความรู้ ความสนใจของผู้อ่าน
หลังจากอ่าน " โลกของความคิด " แล้ว พวกเราคงต้องช่วยกันเติมเนื้อหา
ที่สอดคล้องกับงานของเราเอง โดยที่ประเด็นต่างๆ ที่ผู้เขียนนำเสนอให้แตก
โดยการทดลองปฏิบัติ คงจะทำให้เราแตกฉานมากยิ่งขึ้น

คณะกรรมการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา

ร๓๐ ย. เชนต์หลุยส์ ๓ ถ. สาทรใต้
ยานนาวา กทม. ๑๐๑๒๐

คุยกันก่อน

" โลกของความคิด " ซึ่งคุณวิน ชุติมา ได้ช่วยถอดความจากหนังสือ
ฝรั่งนี้ แม่ว่ามันกลืนนมเนยดีก็อยู่บ้าง เพราะผู้เขียนได้สรุปจากประสบการณ์ของเขา
เขา แต่เราก็สามารถอาศัยเป็นแนวความคิดในการเขียนบทความของเราได้
หลักของการคิดในการเขียนบทความที่สำคัญที่ผู้เขียนได้กล่าวถึง คือ

- นิสัยของการช่างสะสมค่าและช่างสังเกต
- การรู้จักหาแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย
- การรู้จักใช้จินตนาการ
- การมองมุมขาว (รูวขาวไหนสำคัญ น่าสนใจ)
- การมีมุมมอง ความคิดที่คิด
- การมีความคิดสร้างสรรค์
- การผันเรื่องใหญ่กลายเป็นความคิด

และที่สำคัญที่สุดก็คือ การเขียนที่อยู่บนพื้นฐานความรู้ ความสนใจของผู้อ่าน
หลังจากอ่าน " โลกของความคิด " แล้ว พวกเราคงต้องช่วยกันเติมเนื้อหา
ที่สอดคล้องกับงานของเราเอง โดยที่ประเด็นต่างๆ ที่ผู้เขียนนำเสนอให้แตก
โดยการทดลองปฏิบัติ คงจะทำให้เราแตกงานมากยิ่งขึ้น

คณะกรรมการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา

๓๓๐ ข. เชนต์หลุยส์ ๓ ถ. สาธารใต้
ยานนาวา กทม. ๑๐๑๒๐

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของนายอำเภอ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการศึกษาภาวะผู้นำของนายอำเภอ โปรดอ่านข้อความในแบบ
แบบสอบถามให้ละเอียด แล้วพิจารณาว่า ตัวท่านเองได้ปฏิบัติดังข้อความต่อไปนี้
มาก-น้อย เพียงใด แล้วกรอกใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่แสดงน้ำหนัก
ของการกระทำของท่าน ซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มาก | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|---------|------|------------|
| | ที่สุด | | | | หรือ ไม่มี |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 1. ท่านช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัว ของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 2. ท่านแสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติ ในการปฏิบัติงานของท่านเองอย่าง ชัดเจน..... | | | | | |
| 3. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นในการ ที่ได้เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา..... | | | | | |
| 4. ท่านนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษา หารือกับผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 5. ท่านทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของ ผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 6. ท่านทำตัวเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย..... | | | | | |
| 7. ท่านปกครองผู้ร่วมงานอย่างเข้มงวด..... | | | | | |

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด หรือไม่มี เลย (1) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|---------------------------------------|
| 8. ท่านมีเวลาที่จะรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 9. ท่านกล้าที่จะตำหนิผลงานที่บกพร่อง ของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 10. ท่านแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบล่วงหน้า เมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงงาน ต่าง ๆ ในอำเภอ..... | | | | | |
| 11. ท่านใช้ภาษาพูดได้อย่างกระชับรัด รัดกุมและเข้าใจง่าย..... | | | | | |
| 12. ท่านชอบเก็บตัว ไม่ต้องการสังสรร กับใคร..... | | | | | |
| 13. ท่านเอาใจใส่ดูแลต่อสวัสดิภาพของ ผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 14. ท่านรู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับ ชนิดของงาน..... | | | | | |
| 15. ท่านเป็นปากเป็นเสียงแทนเพื่อน ร่วมงาน..... | | | | | |
| 16. ท่านกำหนดเวลาที่งานต่าง ๆ ควรแล้วเสร็จ..... | | | | | |
| 17. ท่านกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ งานของผู้ร่วมงานไว้อย่างชัดเจน..... | | | | | |

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด หรือไม่มี เลย (1) |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|---------------------------------------|
| 18. ท่านปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำต่าง ๆ และการตัดสินใจของท่าน..... | | | | | |
| 19. ท่านปกครองผู้ร่วมงานโดยใช้ความคิดเห็น ปรัชญา หรือแนวคิดของท่านเองเป็นหลัก..... | | | | | |
| 20. ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 21. ท่านสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 22. ท่านเห็นการทำงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด..... | | | | | |
| 23. ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างยุติธรรม..... | | | | | |
| 24. ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน..... | | | | | |
| 25. ท่านกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ..... | | | | | |
| 26. ท่านเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน..... | | | | | |

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด หรือไม่มี เลย (1) |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|---------------------------------------|
| 27. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจ ในเรื่องระบบและกระบวนการ บริหารงาน..... | | | | | |
| 28. ท่านเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 29. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน ตามกฎข้อบังคับที่ได้วางไว้..... | | | | | |
| 30. ท่านไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์ เฉพาะหน้าได้..... | | | | | |
| 31. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานกล้าและ สบายใจที่จะทักทายด้วย..... | | | | | |
| 32. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความ มุ่งหวังของอำเภอที่มีต่อผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 33. ท่านสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิด ขึ้นกับผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 34. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามข้อเสนอ แนะของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 35. ท่านสอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ..... | | | | | |
| 36. ท่านให้ผู้อื่นทำการปฏิบัติราชการแทน หรือรักษาราชการแทนตัวท่าน..... | | | | | |

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด หรือ ไม่มี เลย (1) |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|----------------------------------------|
| 37. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นในตัวเอง..... | | | | | |
| 38. ท่านขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะดำเนินการต่อไป..... | | | | | |
| 39. ท่านเอาใจใส่ดูแลให้ผู้ร่วมงานได้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด..... | | | | | |
| 40. ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นหมู่คณะ..... | | | | | |

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของนายอำเภอ กับระดับการประสานงานภายในอำเภอ :
ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอในเขตจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็นสี่ตอน ตอนแรกเป็นข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ตอนที่สามเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของนายอำเภอ และตอนที่สี่เป็นแบบสอบถามการประสานงานภายในอำเภอ

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสี่ตอน ขอความกรุณาให้ตอบทุกข้อ โปรดอย่างเว้นข้อใดข้อหนึ่ง มิฉะนั้น แบบสอบถามจะเสีย และขอให้ท่านตอบตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ถูกต้องกับความเป็นจริงมากที่สุด เท่านั้นจึงจะทำให้ผลการวิจัยนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาอำเภอใดอำเภอหนึ่ง หรือนายอำเภอท่านใดท่านหนึ่ง โดยเฉพาะ ดังนั้นผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่กระทบกระเทือนต่ออำเภอหรือนายอำเภอแต่อย่างใด ผลการวิจัยนี้จะชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของนายอำเภอมีความสัมพันธ์กับระดับการประสานงานภายในอำเภอหรือไม่เพียงใด และภาวะผู้นำของนายอำเภอแบบใดที่มีระดับการประสานงานภายในอำเภอสูง เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายอำเภอให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้ที่เตรียมตัวจะเป็นนายอำเภอในอนาคตต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

คำชี้แจง โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเหมาะสม

1. เพศ
 1. ชาย
 2. หญิง
2. ท่านมีอายุ.....ปี
3. การศึกษาสูงสุดของท่าน
 1. ม.ศ. 3
 2. ม.ศ. 5
 3. ปวช.
 4. ปวส.
 5. ปริญญาตรี
 6. ปริญญาโท
 7. ปริญญาเอก
4. ขณะนี้ระดับชั้น (ชื่อ) ของท่าน คือ
 1. ระดับ 4
 2. ระดับ 5
 3. ระดับ 6
 4. ระดับ 7
5. ท่านเคยรับราชการมานาน.....ปี
6. ท่านเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอมานาน.....ปี
7. สถานภาพอำเภอที่ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนี้
 1. ชั้น 1
 2. ชั้น 2
 3. ชั้น 3
 4. ชั้น 4
 5. ชั้น 5
8. ระบบการบริหารอำเภอ
 1. ส่วนมากแล้ว นายอำเภอจะมอบอำนาจให้แต่ละส่วนราชการ ทำหน้าที่ตัดสินใจในการดำเนินงานที่รับผิดชอบเอง
 2. ส่วนมากแล้ว นายอำเภอมักจะตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของส่วนราชการของท่าน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการศึกษาคุณลักษณะของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกสองตัวเลือก ก่อนตอบคำถามโปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดพิจารณาว่าคุณมีพฤติกรรมและความเข้าใจอย่างไร แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยใส่เครื่องหมายกากบาท (X) กับเลขคำตอบที่ท่านต้องการ

1. ท่านมีความรู้สึกอย่างไร เมื่อท่านไปทำงานสาย
 1. รู้สึกว่าเป็นเรื่องธรรมดา ถ้าหากมีกิจธุระจำเป็นจริง ๆ
 2. รู้สึกละอายแก่ใจ และตั้งใจว่าจะไม่กระทำอีก
2. สมมติว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานชิ้นหนึ่ง และให้แล้วเสร็จภายในวันนั้น แต่เมื่อถึงเวลาเลิกงานแล้ว ปรากฏว่าท่านทำงานดังกล่าวยังไม่เสร็จ อยากทราบว่าท่านจะกระทำอย่างไร
 1. ไปถามผู้บังคับบัญชาว่า จะอนุญาตให้ท่านกลับบ้านไปก่อนแล้วค่อยมาทำต่อให้เสร็จในวันรุ่งขึ้น หรือจะให้ทำงานดังกล่าวต่อไปจนแล้วเสร็จภายในวันนั้น
 2. ทำงานดังกล่าวต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ จึงค่อยกลับบ้าน
3. สมมติว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานชิ้นหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในเวลา 3 วัน แต่เมื่อครบกำหนดเวลาแล้ว ปรากฏว่าท่านยังทำงานดังกล่าวยังไม่แล้วเสร็จ อยากทราบความรู้สึกของท่านขณะที่ถูกผู้บังคับบัญชาเรียกตัวเข้าไปพบ
 1. มีความรู้สึกเฉย ๆ เพราะตนเองก็ได้พยายามจนสุดความสามารถแล้ว
 2. มีความรู้สึกละอายแก่ใจ และตั้งใจว่าจะไม่ให้เกิดขึ้นอีก
4. ท่านอ่านหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านรับผิดชอบ หรือไม่ เพียงใด
 1. อ่านบ้างเหมือนกัน แต่ไม่ได้อ่านเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ
 2. อ่านเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ

5. สมมติว่าท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการประจำหน่วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอยากทราบว่าท่านเต็มใจที่จะทำงานดังกล่าวหรือไม่
 1. ไม่ค่อยอยากทำเท่าใดนัก เพราะงานดังกล่าวไม่ใช่งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบโดยตรง
 2. เต็มใจที่จะทำงานดังกล่าวอย่างเต็มที่
6. สมมติว่า นายอำเภอมอบหมายให้ส่วนราชการของท่านทำงานอย่างหนึ่ง โดยให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ แต่เมื่อครบกำหนดเวลาแล้ว ปรากฏว่าส่วนราชการของท่านยังทำงานดังกล่าวไม่แล้วเสร็จ ท่านคิดว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 1. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง ควรเป็นผู้รับผิดชอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 2. ข้าบเจ้าในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ ต้องรับผิดชอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
7. ท่านคิดว่า แนววิธีการหรือขั้นตอนในการบริหารงานของส่วนราชการของท่าน เป็นอย่างไร
 1. ขณะนี้ดีอยู่แล้ว ถ้าหากไม่มีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ก็ไม่ควรทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
 2. ขณะนี้ดีอยู่แล้ว แต่ก็ควรพิจารณาหาทางปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นกว่านี้
8. สมมติว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานชิ้นหนึ่ง ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาควรควบคุมการทำงานของท่านหรือไม่
 1. ควรทำการควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้ผลงานออกมาถูกต้อง
 2. ไม่ควรเข้าไปควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด ควรปล่อยให้ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นอิสระ แต่คอยให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น
9. สมมติว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานอย่างหนึ่ง ท่านจะดำเนินการอย่างไร
 1. ขอทราบวิธีการในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา
 2. คิดหาวิธีการในการทำงานด้วยตนเอง แล้วนำวิธีการนั้น ไปปรึกษากับผู้บังคับบัญชา
10. ท่านมีความรู้สึกอย่างไร เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่งานที่ท่านต้องรับผิดชอบโดยตรง
 1. มีความรู้สึกที่ไม่อยากทำ
 2. มีความรู้สึกที่เต็มใจจะทำงานนั้น อย่างเต็มที่

11. ท่านคิดว่า สิ่งใดต่อไปนี้ มีค่าต่อชีวิตของท่านมากที่สุด
 1. เงิน
 2. เกียรติยศ ชื่อเสียง
12. สมมติว่าอำเภอของท่าน ได้รับรางวัลที่มีผู้มาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมากที่สุด อยากรทราบว่าคุณมีความรู้สึกอย่างไร ต่อความสำเร็จดังกล่าว
 1. มีความรู้สึกเฉย ๆ ต่อความสำเร็จดังกล่าว
 2. มีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก เพราะท่านเป็นผู้หนึ่งที่ทำให้อำเภอประสบความสำเร็จ
13. ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ต่อการที่ท่านได้มีโอกาสเป็นข้าราชการคนหนึ่งในอำเภอ
 1. มีความรู้สึกเฉย ๆ
 2. มีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก
14. ในฐานะที่ท่านเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ท่านคิดว่าควรทำอย่างไร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
 1. ควรให้การบังคับบัญชาโดยใช้อำนาจ
 2. ควรให้การปล่อยให้เขาเหล่านั้นทำงานด้วยดุลพินิจของตนเอง
15. ท่านนำเอาแนววิธีการในการทำงานใหม่ ๆ มาใช้หรือไม่ เพียงใด
 1. ไม่ค่อยจะได้นำเอาแนววิธีการในการทำงานใหม่ ๆ มาใช้เท่าใดนัก เพราะงานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นงานประจำ ซึ่งมีแนววิธีการในการทำงานสืบทอดกันมาอยู่แล้ว
 2. ข้าพเจ้ามักนำเอาแนววิธีการในการทำงานใหม่ ๆ มาทดลองใช้อยู่เสมอ
16. ท่านมีความเห็นอย่างไร เกี่ยวกับวิธีการในการปฏิบัติงาน
 1. มีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีการเดียวเท่านั้น
 2. มีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าวิธีการเดิมเสมอ ถ้าหากตั้งใจค้นหา
17. ท่านมีความเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการเป็นผู้ริเริ่มของข้าราชการ
 1. มีข้าราชการเพียงบางคนเท่านั้นที่สามารถเป็นผู้ริเริ่มด้วยตนเองได้
 2. ข้าราชการทุกคนสามารถเป็นผู้ริเริ่มด้วยตนเองได้

18. สมมุติว่า นายอำเภอมอบหมายให้ท่านทำงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทำอย่างไร หากท่านประสบปัญหาในการทำงานดังกล่าว
1. ปรึกษานายอำเภอเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
 2. คิดหาแนวทางในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง แล้วนำวิธีการดังกล่าวไปปรึกษานายอำเภอ
19. ท่านรู้สึกอย่างไร เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน
1. รู้สึกท้อแท้ที่จะต้องประสบปัญหาอยู่เรื่อย ๆ
 2. รู้สึกเป็นเรื่องปกติ ที่จะต้องคิดแก้ไขต่อไป
20. ท่านทำการศึกษาหาวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพียงใด
1. ทำการศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาคาดว่าจะเกิดขึ้น เฉพาะงานที่สำคัญ ๆ เท่านั้น
 2. ทำการศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาคาดว่าจะเกิดขึ้น ในทุก ๆ งานที่รับผิดชอบอยู่
21. ท่านมีความรู้สึกอย่างไร เมื่อผู้บังคับบัญชาลงมือแก้ไขปัญหมาให้ท่านด้วยตนเอง
1. รู้สึกดีใจที่ผู้บังคับบัญชาลงมือแก้ไขปัญหมาให้ท่านด้วยตนเอง
 2. มีความรู้สึกว่า ผู้บังคับบัญชาดูแลการแก้ปัญหาของท่านเท่านั้น ไม่ควรที่จะลงมือแก้ปัญหาคด้วยตนเอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของนายอำเภอ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการศึกษาความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของนายอำเภอ โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามให้ละเอียด แล้วพิจารณาว่า นายอำเภอของท่านได้ปฏิบัติ ดังข้อความต่อไปนี้ มาก-น้อย เพียงใด แล้วกรณาสีเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่แสดงน้ำหนักของการกระทำของนายอำเภอ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด หรือไม่มี เลย (1) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|---------------------------------------|
| 1. นายอำเภอช่วยเหลือแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 2. นายอำเภอแสดงให้เห็นผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานของนายอำเภออย่างชัดเจน..... | | | | | |
| 3. นายอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นในการที่ได้เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา..... | | | | | |
| 4. นายอำเภอนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 5. นายอำเภอทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 6. นายอำเภอทำตัวเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย..... | | | | | |

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด หรือไม่มี เลย (1) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|---------------------------------------|
| 7. นายอำเภอปกครองผู้ร่วมงาน อย่างเข้มงวด..... | | | | | |
| 8. นายอำเภอมีเวลาที่จะรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 9. นายอำเภอกล้าที่จะตำหนิผลงาน ที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 10. นายอำเภอแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบ ล่วงหน้า เมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลง งานต่าง ๆ ในอำเภอ..... | | | | | |
| 11. นายอำเภอใช้ภาษาพูดได้อย่าง กระชับรัด ชัดเจน และเข้าใจ ง่าย..... | | | | | |
| 12. นายอำเภอชอบเก็บตัวไม่ต้องการ สังสรรค์กับใคร..... | | | | | |
| 13. นายอำเภอเอาใจใส่ดูแลต่อ สวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 14. นายอำเภอรู้จักเลือกคนให้ เหมาะสมกับชนิดของงาน..... | | | | | |
| 15. นายอำเภอเป็นปากเป็นเสียง แทนผู้ร่วมงาน..... | | | | | |

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด หรือ ไม่มี เลย (1) |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|----------------------------------------|
| 16. นายอำเภอกำหนดเวลาทำงาน ต่าง ๆ ควรจะแล้วเสร็จ..... | | | | | |
| 17. นายอำเภอกำหนดมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ไว้อย่างชัดเจน..... | | | | | |
| 18. นายอำเภอปฏิเสธที่จะอธิบาย การกระทำต่าง ๆ และการ ตัดสินใจของตน..... | | | | | |
| 19. นายอำเภอปกครองผู้ร่วมงาน โดยใช้ความคิดเห็น ปรัชญา หรือแนวคิดของตนเป็นหลัก..... | | | | | |
| 20. นายอำเภอปฏิบัติงานโดยไม่ ปรึกษาผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 21. นายอำเภอสนับสนุนความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ร่วม งาน..... | | | | | |
| 22. นายอำเภอให้การทำงาน ของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตาม เวลาที่กำหนด..... | | | | | |
| 23. นายอำเภอปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ทุกคนอย่างยุติธรรม..... | | | | | |

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด หรือไม่มี เลย (1) |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|---------------------------------------|
| 24. นายอำเภอสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบ แผน..... | | | | | |
| 25. นายอำเภอกระทำตนเป็นตัวอย่าง ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และคนอื่น ๆ..... | | | | | |
| 26. นายอำเภอเต็มใจที่จะเปลี่ยน แปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน..... | | | | | |
| 27. นายอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานทุกคน เข้าใจในเรื่องระบบและกระบวน การบริหารงาน..... | | | | | |
| 28. นายอำเภอเป็นกันเองกับผู้ร่วม งาน..... | | | | | |
| 29. นายอำเภอทำให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตามกฎหมายข้อบังคับที่ได้ วางไว้..... | | | | | |
| 30. นายอำเภอไม่สามารถแก้ไข สถานการณ์เฉพาะหน้าได้ | | | | | |
| 31. นายอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานกลัว และส่ายใจที่จะทักทาย..... | | | | | |

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด หรือไม่มี เลย (1) |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|---------------------------------------|
| 32. นายอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของอำเภอที่มีต่อผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 33. นายอำเภอสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 34. นายอำเภอยอมรับและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน..... | | | | | |
| 35. นายอำเภอสอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ..... | | | | | |
| 36. นายอำเภอให้ผู้อื่นทำการปฏิบัติราชการหรือรักษาราชการแทนตนเอง..... | | | | | |
| 37. นายอำเภอปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง..... | | | | | |
| 38. นายอำเภอขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะดำเนินการต่อไป..... | | | | | |
| 39. นายอำเภอเอาใจใส่ดูแลให้ผู้ร่วมงานได้มีภาระงานกันอย่างใกล้ชิด..... | | | | | |

| ลักษณะพฤติกรรมที่ปฏิบัติ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด หรือไม่มี เลย (1) |
|------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|---------------------------------------|
| 40. นายอำเภอสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นหมู่คณะ..... | | | | | |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการประสานงานภายในอำเภอ

คำชี้แจง แบบสอบถามการประสานงานภายในอำเภอนี้ แต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือกทำ
ตัวเลือกก่อนตอบคำถามโปรดอ่านข้อความในแต่ละหัวข้ออย่างละเอียด พิจารณา
ว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไร แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติงานที่ท่าน
กำลังประสบอยู่โดยใส่เครื่องหมายกากบาท (X) กับเลขคำตอบที่ตรงกับความเป็น
จริงมากที่สุด

คำอธิบาย "การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภายในอำเภอ" ในที่นี้
หมายถึง การปฏิบัติภารกิจใด ๆ ก็ตามที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากราชการต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องในงานนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น การเลือกตั้งต่าง ๆ อำเภอเคลื่อนที่ หรือ
โครงการพัฒนาชนบทต่าง ๆ เป็นต้น

1. เมื่อจะมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภายในอำเภอ อำเภอของท่าน (โดยนายอำเภอ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) จัดให้มีการวางแผนเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ มาก-น้อยเพียงใด
 1. น้อยที่สุด (หมายถึง มีการวางแผนดังกล่าวน้อยมากแทบไม่มี หรือไม่มีการวางแผนเลย หรือประมาณร้อยละ 0-19 ของงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันทั้งหมด)
 2. น้อย (หมายถึง มีการวางแผนดังกล่าวประมาณร้อยละ 20-39 ของงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันทั้งหมด)
 3. ปานกลาง (หมายถึง มีการวางแผนดังกล่าวประมาณร้อยละ 40-59 ของงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันทั้งหมด)
 4. มาก (หมายถึง มีการวางแผนดังกล่าวประมาณร้อยละ 60-79 ของงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันทั้งหมด)
 5. มากที่สุด (หมายถึง มีการวางแผนดังกล่าวเกือบทุกงาน หรือมีการวางแผนทุกงาน หรือประมาณร้อยละ 80-100 ของงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันทั้งหมด)
2. เมื่อจะมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภายในอำเภอ อำเภอของท่าน (โดยนายอำเภอ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) ทำการวางแผนเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ อย่างไร
 1. อำเภอทำการวางแผนหลังจากที่ได้มีการเริ่มลงมือปฏิบัติงานร่วมกันไปแล้ว การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นไปโดยไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า การวางแผนที่กำหนดขึ้นเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้นเอง
 2. อำเภอทำการวางแผนก่อนการเริ่มลงมือปฏิบัติงานร่วมกันจริง ๆ และการวางแผนดังกล่าวเป็นเพียงการวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเท่านั้น มิได้ระบุรายละเอียดว่า ส่วนราชการใด ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร

3. อำเภอกำหนดการวางแผนก่อนการเริ่มลงมือปฏิบัติงานร่วมกันจริง ๆ และการวางแผนดังกล่าวเป็นเพียงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องไว้อย่างกว้าง ๆ เท่านั้น มิได้ระบุรายละเอียดว่าส่วนราชการใด ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร
 4. อำเภอกำหนดการวางแผนก่อนการเริ่มลงมือปฏิบัติงานร่วมกันจริง ๆ และการวางแผนดังกล่าวมีการระบุถึงรายละเอียดว่า ส่วนราชการใด ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร แต่การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบยังขาดความเหมาะสมกับทรัพยากรและความชำนาญของแต่ละส่วนราชการมีอยู่
 5. อำเภอกำหนดการวางแผนก่อนการเริ่มลงมือปฏิบัติงานร่วมกันจริง ๆ ว่าส่วนราชการใด ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไรไว้อย่างชัดเจน มีความเหมาะสมกับทรัพยากรและความชำนาญของแต่ละส่วนราชการมีอยู่
3. เมื่อจะมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภายในอำเภอ ส่วนราชการของท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการเพียงใด
1. ไม่ได้เข้าร่วมประชุมพิจารณาวางแผนแต่ประการใด อำเภอ (โดยนายอำเภอหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) เป็นผู้วางแผนดังกล่าวทั้งหมด
 2. ไม่ได้เข้าร่วมประชุมพิจารณาวางแผนแต่ประการใด เป็นเพียงผู้สนับสนุนการวางแผน โดยการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ทางอำเภอต้องการเท่านั้น
 3. ได้เข้าร่วมประชุมพิจารณาวางแผน แต่มีหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ทางอำเภอต้องการเท่านั้น มิได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจต่าง ๆ ในการวางแผนเลย
 4. ได้เข้าร่วมประชุมพิจารณาวางแผน มีหน้าที่ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ทางอำเภอต้องการ และแสดงความคิดเห็นเท่านั้น แต่มิได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ในการวางแผนเลย
 5. ได้เข้าร่วมประชุมพิจารณาวางแผน มีหน้าที่เป็นทั้งผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ทางอำเภอต้องการ และเป็นผู้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ในการวางแผน

4. หลังจากที่มีการวางแผนเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเสร็จสิ้นลง อำเภอกของท่าน (โดยนายอำเภอ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) จัดแจกหรือส่งแผนการปฏิบัติงานร่วมกันไปยังส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ใช้เวลานานเพียงใด
1. ใช้เวลานานเกินกว่า 1 เดือน หรือไม่มีการส่งแผนฯ ไปยังส่วนราชการต่าง ๆ เลย
 2. ภายในสัปดาห์ที่ 4 หลังจากที่มีการวางแผนฯ เสร็จสิ้นลง
 3. ภายในสัปดาห์ที่ 3 หลังจากที่มีการวางแผนฯ เสร็จสิ้นลง
 4. ภายในสัปดาห์ที่ 2 หลังจากที่มีการวางแผนฯ เสร็จสิ้นลง
 5. ภายในสัปดาห์ที่แรก หลังจากที่มีการวางแผนฯ เสร็จสิ้นลง
5. จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ท่านมีความเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการนำแผนการปฏิบัติงานร่วมกันไปปฏิบัติ
1. ประสบผลสำเร็จน้อยมากแทบไม่ประสบผลสำเร็จเลย หรือไม่ประสบผลสำเร็จเอาเสียเลย
(หมายถึง ประสบผลสำเร็จประมาณร้อยละ 0-19 ของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)
 2. ประสบผลสำเร็จน้อย
(หมายถึง ประสบผลสำเร็จประมาณร้อยละ 20-39 ของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)
 3. ประสบผลสำเร็จปานกลาง
(หมายถึง ประสบผลสำเร็จประมาณร้อยละ 40-59 ของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)
 4. ประสบผลสำเร็จมาก
(หมายถึง ประสบผลสำเร็จประมาณร้อยละ 60-79 ของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

5. ประสิทธิภาพสำเร็จมากที่สุด
(หมายถึง บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เกือบทั้งหมด หรือบรรลุทั้งหมด หรือประสิทธิภาพสำเร็จประมาณร้อยละ 80-100 ของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)
6. ในระหว่างที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง อำเภอของท่าน (โดยนายอำเภอหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างกันหรือไม่ เพียงใด
(คำอธิบาย ระบบการติดต่อสื่อสารในที่นี้ หมายถึง การจัดระบบรับ-ส่งข้อความหรือข้อมูลข่าวสารทางราชการ เช่น จัดให้มีศูนย์ประสานงาน หรือจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับ-ส่งติดต่อสื่อสารข่าวสารทางราชการระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการรับส่งหนังสือ หรือรับ-ส่งวิทยุก็ได้)
1. ไม่มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารแต่ประการใด จึงทำให้แต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต้องทำการติดต่อสื่อสารข้อราชการระหว่างกันด้วยตนเอง
 2. มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน จึงทำให้แต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต้องทำการติดต่อสื่อสารข้อราชการระหว่างกันด้วยตนเอง
 3. มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารไว้ชัดเจน แต่มีได้ขี้แจงหรือแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ จึงทำให้แต่ละส่วนราชการเหล่านั้นต้องทำการติดต่อสื่อสารข้อราชการระหว่างกันด้วยตนเอง
 4. มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน แต่อำเภอทำหน้าที่เป็นตัวกลาง หรือเป็นผู้ประสานที่ทำการติดต่อสื่อสารข้อราชการระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้
 5. มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารไว้ชัดเจน และทำการชี้แจงระบบการติดต่อสื่อสารให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ ทำให้การติดต่อสื่อสารข้อราชการระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ท่านมีความเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการจัดระบบการติดต่อสื่อสารข้อราชการระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน
1. ช่วยสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างราชการที่เกี่ยวข้อง ได้น้อยมาก หรือไม่ได้ช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างกันเลย จึงเกิดปัญหาการซ้ำซ้อนและการปฏิบัติงานล่าช้า

2. ช่วยสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้น้อย
จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาการซ้ำซ้อนและการล่าช้าในการปฏิบัติงานได้
 3. ช่วยสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้พอ
สมควร สามารถลดปัญหาการซ้ำซ้อนและการล่าช้าในการปฏิบัติงานลงได้บ้าง
 4. ช่วยสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้มาก
จนทำให้การปฏิบัติงานไม่ค่อยมีการซ้ำซ้อนและล่าช้า
 5. ช่วยสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้
มากที่สุด จนทำให้การปฏิบัติงานมีการซ้ำซ้อนและล่าช้าน้อยมากแทบไม่มี หรือไม่มี การ
ซ้ำซ้อนและล่าช้าเลย
8. เมื่อจะมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภายในอำเภอ อำเภอของ
ท่าน (โดยนายอำเภอหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) จัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงาน
ร่วมกันหรือไม่ อย่างไร
1. ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันแต่ประการใด การมอบหมายงานต่าง ๆ
จึงต้องอาศัยการสั่งการด้วยวาจา ตามความเห็นของนายอำเภอแต่เพียงผู้เดียว
 2. มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างไม่เหมาะสม ตามความเห็นของ
นายอำเภอ (หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) แต่เพียงผู้เดียว โดยอาจจะ
มีการทาบทามผู้ที่จะมาเป็นคณะกรรมการก่อนล่วงหน้า หรือไม่ก็ได้
 3. มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเหมาะสม ตามความเห็นของนายอำเภอ
(หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) แต่เพียงผู้เดียว โดยอาจจะมีการทาบทามผู้ที่
มาเป็นคณะกรรมการก่อนล่วงหน้า หรือไม่ก็ได้
 4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างไม่เหมาะสม ตามความเห็นของ
นายอำเภอ (หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) และหัวหน้าส่วนราชการประจำ
อำเภอที่เกี่ยวข้อง โดยอาจจะมีการทาบทามผู้ที่มาเป็นคณะกรรมการก่อนล่วงหน้า
หรือไม่ก็ได้
 5. มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเหมาะสม ตามความเห็นของนายอำเภอ
(หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอที่
เกี่ยวข้อง โดยอาจมีการทาบทามผู้ที่มาเป็นคณะกรรมการก่อนล่วงหน้า หรือไม่ก็ได้

9. จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ท่านมีความเห็นอย่างไร กับการดำเนินงานของคณะกรรมการปฏิบัติงานร่วมกัน (ตามข้อ 8)
1. ไม่มีการดำเนินงานของคณะกรรมการดังกล่าวแต่ประการใด
 2. กรรมการแต่ละคน ต่างคนต่างทำ ไม่มีการปรึกษาหารือกันแต่ประการใด
 3. กรรมการแต่ละคน ต่างคนต่างทำ ไม่มีการปรึกษาหารือกัน แต่เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะมาร่วมกันพิจารณาแก้ไขเป็นกรณี ๆ ไป
 4. กรรมการแต่ละคน ทำงานโดยปรึกษาหารือกัน แต่ยังคงต่างคนต่างทำ ถ้าหากมีปัญหาเกิดขึ้น ก็จะมาร่วมกันพิจารณาแก้ไขเป็นกรณี ๆ ไป
 5. คณะกรรมการแต่ละคนทำงานโดยมีการปรึกษาหารือกันและร่วมกันปฏิบัติงาน ถ้าหากมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะร่วมกันพิจารณาแก้ไข
10. อำเภอบางท่าน (โดยนายอำเภอ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จากนายอำเภอ) จัดให้มีการประชุม คณะกรรมการปฏิบัติงานร่วมกัน (ตามข้อ 8) หรือไม่ อย่างไร
1. ไม่มีการจัดการประชุม หรือจัดประชุมเฉพาะหลังจากที่ปฏิบัติงานร่วมกันเสร็จสิ้นลงแล้ว เพื่อทำการสรุปและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน
 2. มีการจัดประชุมเฉพาะก่อนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อทำการชี้แจง หรือซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน
 3. มีการจัดประชุมก่อนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อทำการชี้แจง หรือซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการจัดประชุมในระหว่างที่การปฏิบัติงานร่วมกันกำลังดำเนินอยู่ เพื่อติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น
 4. มีการจัดประชุมก่อนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อทำการชี้แจง หรือซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการจัดประชุมหลังจากที่การปฏิบัติงานร่วมกันเสร็จสิ้นลง เพื่อทำการสรุปและประเมินผลการปฏิบัติงาน
 5. มีการจัดประชุมทั้ง ก่อนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อทำการชี้แจง หรือซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ในระหว่างที่การปฏิบัติงานร่วมกันกำลังดำเนินอยู่ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และหลังจากที่การปฏิบัติงานร่วมกันเสร็จสิ้นลง เพื่อทำการสรุปและประเมินผลการปฏิบัติงาน

11. นายอำเภอของท่าน (หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) มีบทบาทอย่างไร ต่อการปฏิบัติและงบประมาณของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในอำเภอ
1. ไม่มีบทบาทแต่ประการใด
 2. มีบทบาทเฉพาะการลงนามเห็นชอบตามที่เสนอเท่านั้น
 3. มีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำ และลงนามเห็นชอบตามที่เสนอเท่านั้น
 4. มีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำ และมีอำนาจในการพิจารณาลงนามว่าเห็นชอบด้วย หรือไม่
 5. มีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำ และมีอำนาจในการพิจารณาลงนามว่าเห็นชอบด้วย หรือไม่ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงาน
12. ลักษณะการวางตัวของนายอำเภอ ในขณะที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างไร
1. วางตัวไม่เป็นกันเอง มีความเข้มงวด ส่วนใหญ่จะมีการติดต่อพูดคุยกันเฉพาะเมื่อมีข้อราชการเท่านั้น
 2. วางตัวเป็นเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถติดต่อพูดคุยได้ทุกขณะ แต่งานทุกอย่างต้องเป็นไปตามขั้นตอน
 3. วางตัวไม่เป็นกันเอง มีความเข้มงวด แต่สามารถติดต่อพูดคุยไม่ทุกขณะ งานบางอย่างที่สามารถลัดขั้นตอนให้รวดเร็วได้ ก็จะทำให้การช่วยเหลือสนับสนุน
 4. วางตัวเฉย ๆ มีทั้งความเข้มงวดและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสามารถติดต่อพูดคุยได้ทุกขณะ งานบางอย่างที่สามารถลัดขั้นตอนให้รวดเร็วได้ ก็จะทำให้การช่วยเหลือสนับสนุน
 5. วางตัวเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อพูดคุยได้ทุกขณะ งานบางอย่างที่สามารถลัดขั้นตอนให้รวดเร็วได้ ก็จะทำให้การช่วยเหลือสนับสนุน
13. ในขณะที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภายในอำเภอ อำเภอของท่าน (โดยนายอำเภอหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ) ให้ความช่วยเหลือประชาสัมพันธ์ เผยแพร่หน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลงานของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมาก-น้อยเพียงใด
1. น้อยมากแทบจะไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือไม่ให้ความช่วยเหลือเลย จึงทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานของซึ่งกันและกัน เกิดปัญหาการทำงานก้าวก้าวซ้ำซ้อนกันขึ้น

2. น้อย (หมายถึง ให้ความช่วยเหลือตามแต่ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะร้องขอ)
3. ปานกลาง จึงทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานของซึ่งกันและกันอยู่บ้าง ปัญหาการทำงานก้าวก่ายซ้ำซ้อนกันพอจะลดลงไปได้บ้าง
4. มาก จึงทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและ ผลงานของซึ่งกันและกันมากพอสมควร ปัญหาการทำงานก้าวก่ายซ้ำซ้อนกันยังคงมีอยู่บ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น
5. มากที่สุด (หมายถึง ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานของซึ่งกันและกันมากที่สุด จึงไม่มีปัญหาการทำงานก้าวก่ายซ้ำซ้อนกันอยู่เลย)

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ



ประวัติผู้เขียน

ว่าที่ร้อยโทสุวรรณ นิมิตานนท์ เกิดเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2502 ที่จังหวัด
เชียงใหม่ สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนปริมณีสรรยาลัย
เชียงใหม่ เมื่อพ.ศ.2519 ศึกษาชั้นศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจจาก
มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อพ.ศ.2525 สำเร็จการศึกษาชั้นวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา
คณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตปทุมวัน เมื่อพ.ศ.2525 และเข้า
ศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เมื่อพ.ศ.2530

รับราชการครั้งแรกในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ที่วิทยาลัยเกษตรกรรม
เชียงใหม่ เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ.2525 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ
(เจ้าพนักงานปกครอง 4) ระดับ 4 อำเภอจาง จังหวัดลำปาง