



## บรรณานุกรม

- กิตติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เชษฐสุคติโอ, 2530.
- กิติมา ปรีดีคิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธนาการพิมพ์, 2529.
- จำนงค์ บุญชู. องค์การและการบริหาร. 2 เล่ม. เชียงใหม่:ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2526.
- ฉายศิลป์ เขียวชาณุพิพัฒน์ และคณะ. การบริหาร กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- ชาญชัย ลวิตรังสิมา. หลักการจัดการและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,2521.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพ, 2529.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนส์โตร์, 2529.
- พรชูลี อาชวอำรุง. การวิจัยอุดมศึกษา. ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เอกสารอัดสำเนา.
- ไพบุลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. 2 เล่ม. กรุงเทพมหานคร : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, มปป.
- เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนส์โตร์, 2529.

โยธิน คันสนุทธ. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2525.

วิจิตรวาทการ, พลตรีหลวง. กุศโลบายสร้างคามยิ่งใหญ่. กรุงเทพมหานคร : เสริมวิทย์  
บรรณาการ, 2518.

วิทยา เทพยา. มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2524.

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. สรุปผลงานวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในรอบปี  
2530. เอกสารอัดสำเนา.

วีรนาถ มานะกิจ. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สัมพันธ์พาณิชย์,  
2527.

สมบูรณ์ พรหมภพ. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2518.

สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, 2526.

\_\_\_\_\_ . ความสำเร็จทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : กมลการพิมพ์, 2527.

\_\_\_\_\_ . พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทศาลการพิมพ์, 2529.

สุชา จันทร์เอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ ลัดดาวัลย์ ยอคมณี. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับ  
การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ  
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา  
พานิช, 2522.

บทความ

- เกษม สุวรรณกุล "ความคิดเห็นบางประการเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัย" วารสารสังคมศาสตร์ (14 (3) กรกฎาคม 2520) 1-17.
- ธนจิตรต์ ยงวานิชกิจ. "หัวหน้าคือใคร และ ต้องทำอะไรบ้าง." วารสารแรงงานสัมพันธ์. (มีนาคม - เมษายน 2527) : 9
- ธรรมบุญ ฤทธิมณี. "สารจากอธิการบดี" วารสารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. (ฉบับวันสถาปนา 14 ปี - ราชมงคลสัญลัษณ์) : 8.
- ธีระชัย ปุณฺณโชติ และ คณะ. "พฤติกรรมทางการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา." วารสารครูปริทัศน์. ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (มีนาคม 2521) : 14-150.
- นภาพร โกศลวัฒน์. "ศิลปการเป็นผู้หน้าที่มีประสิทธิภาพ." วารสารบริหารธุรกิจ. ปีที่ 3 (ตุลาคม - ธันวาคม 2521) : 25 - 27.
- นิพนธ์ ศศิธร. "การสร้างสรรคภาวะผู้นำ" ผู้นำ. ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (มีนาคม 2526) : 14-17.
- ปรัชญา เวสารัชช. "ผู้นำองค์การ." รัฐศาสตร์สาร. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (กันยายน 2523) : 9 - 11.
- พระราชันท์หมณี (ท่านปัญญาบัณฑิต) "ธรรมที่ผู้บริหารควรมี" ประมวลบทความการนิเทศการศึกษ. 2520 : 163 - 189.
- อำนวยการ วีรวรรณ. "ยุทธจักรผู้จัดการยุคใหม่." วารสารการบริหารคน. ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2527) : 3
- บรรยาย
- ประกอบ กุปรัตน์. คำบรรยายในวิชาการบริหารงานในอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

### วิทยานิพนธ์

- ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์. "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- ประนอม บุญเนาว์. "กระบวนการตัดสินใจสั่งการในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาใน ส่วนกลาง." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- ยาใจ อุ๋นจิตต์. "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- ศรัณญา วรากุลวิทย์. "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- หาญชัย สงวนให้. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครู กับบรรยากาศ องค์การ." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.

### ภาษาอังกฤษ

#### Book

- Bass, B.M. Stogdill's Handbook of Leadership. New York : The Free Press Co. In., 1981.
- \_\_\_\_\_ . Leadership and Performance beyond Expectations. New York: The Free Press Co. Inc., 1985.

- Bennis, W. G. The Unconscious Conspiracy Why Leader Can't Lead.  
New York : McGraw-Hill, 1976.
- Comrey, A. L. A First Course in Factor Analysis. New York :  
Academic Press, 1973.
- Devis, Keith. Human Behavior at Work : Human Relations and Organiza-  
tional Behavior. New York : McGraw-Hill Comp., 1982 (or 1972).
- Donnelly, James H., and Others. Fundamental of Management. Texas :  
Business Publications Inc., 1971.
- Fayol, Henri. General and Industrial Management. Translate by Constance  
Storrs, Pittnan, London, 1969.
- Fieldler, F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw-  
Hill, 1967.
- Gulick, Luthor and Lyndall, Urwick. Notes on the theory of Organization  
Papers on the Science of Administration. New York : Institute of  
Public Administration, 1973.
- Halpin, A. W. Theory and Research in Administration. New York : The  
Macmillan Comp. 1966.
- Kindsbary, J.B. Personal Administration for Thai Students.  
Bangkok : Thammasat University, 1957.
- Koontz, H., and Donnel, Cyril O. Principle of Management. New York:  
McGraw-Hill Comp., 1959.

- Krech, D., Crutchfield, Richard S. and Ballachey, Egerton L.  
Individual in Society. New York : McGraw-Hill Book comp. Inc.,  
1962.
- Likert, R. The Human Organization : Its Management and Values.  
New York : McGraw-Hill, 1967.
- Lipham, J. M., and Hoch, James A. Jr. The Principalship : Foundations  
and Functions. New York : Hoper & Row, 1974.
- Milton, C. R. Human Behavior in Organization. New Jersey :  
Prentice-Hall Inc., 1981.
- Neagley, R. L., Evans, N. Dean and Lynn, Clarence, A. Jr. The School  
Administrator and Learning Resource. New Jersey : Prentice-Hill  
Inc. 1969.
- Pfiffner J. M., and Presthus, R. Public Administration. New York :  
The Ronald Press Comp., 1960.
- Reddin, W.J. Managerial Effectiveness. New York : McGraw-Hill, Book  
Comp. 1970.
- Richardson, I.L. and Baldwin, S. Public Administration : Government  
in Action. Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co., 1976.
- Sayles, L.R. Managerial behavior. New York. McGraw-Hill, 1964.
- Simon, H. A., Donald W. Smithborg and Victor A. Thompson. Public  
Administration. New York, Alfred A. Knopf. 1961.
- Stogdill R.M. Hand book of Leadership. New York : The Free Press, 1974.

Tabachnick, B. G. and Fidell Linda S. Using Multivariate Statistics.  
New York : Harper & Row Publisher, 1983.

Tannenbaum, R. Leadership an Organization. New York : McGraw-Hill  
Book Comp. Inc., 1961.

Terry, G. R. Principles of Management. Illinois : Richard D. Irwin,  
1960. 1977.

#### Articles

Argyris, C. "Leadership, Learning and Changing the Status Quo," Organi-  
zation Dynamics (Winter, 1976) : 29.

Bennis, W.G. "Leadership Theory and Administrative Behavior : The  
Problem of Authority." Administrative Science Quarterly.  
(December 1954) : 261.

\_\_\_\_\_. "Leadership Theory and Administrative Behavior :The  
Problem of Authority." Administrative Science Quarterly.  
(December 1959) : 267.

Bernard, C. I. "Education for Executive," in Robert Dabin p.45,  
Reading in Human Relation. New Jersey : Prentice-Hall Inc.,  
1961.

Edward, C.W. "Superiors and Subordinates, Perception and Expec-  
tation of the Leader Behavior of the Dean of Instruction : A  
Survey of North Carolina Community College System." Diserta-  
tion Abstracts Vol. 35, No. 5. November, 1974.

- Fielder, F.W. "Interpersonal Perception and Group Effect-Ireness" in R. Tagiosi, L. Petsullo, Person Perception and Interpersonal Behavior. California : Stanford, 1958.
- Hamphill, J.K. "Administration as Problem Solving." in Andrew W. Halpin eds., Administrative Theory in Education. New York : Macmillan, 1967) : 65.
- Lipham, J. "Leadership and Administration." in Daniel Griffiths eds. Behavioral Science and Educational Administration. (Chicago : University of Chicago - press, 1964) : 122.
- Stogill, R.M. "Leadership Membership and Organization." Psychological Bulletin. (January 1980) : 4.
- Thomas, J. Sergioranni et. al., "Toward A Particularistic Approach to Leadership Style : Some Findings," Educational Administration Vol. 4, No. 2. Fall : 1969.
- Tompson, W.J. "The Principal as an Executive." The School - Executive. Vol. 72 (September 1952) : 95.
- Viohit Dhirakul. "Leadership Behavior of Secondary School Principals in Bangkok, Thailand. As Related to Sex, Age, Experience and Qualification," Ph.D. Dissertation, Education Administration Brigham Young University, 1972.
- Worthington. "The Leadership Behavior of Secondary School-Principals as Perceived by the Principal and Other. Significant Educational Leaders" Dissertation Abstracts, Vol. 36, No. 3, September, 1975.



ภาคผนวก



## ภาคผนวก ก.

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ ศุปรัตน์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุชาติ ทัศนะเคชา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สร้อยตระกูล อรรถมานะ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.พรชูลี อาชวอำรุง
5. อาจารย์ สำอาง บุรินทร์วนิช



ที่ ทม 0309/1117

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

๒ กุมภาพันธ์ 2531

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อธิการบดี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม  
2. รายชื่อวิทยาเขต

เนื่องด้วย นางรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรชูลี อาชวอ่ำรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการทดลองใช้แบบสอบถามกับคณาจารย์ของวิทยาเขตต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสังกัดของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรากิต)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150895-9



# บันทึกข้อความ

126

ส่วนราชการ กองงานวิทยาเขต สำนักงานอธิการบดี

ที่ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ 2531

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผอ.กว.สอ.

ด้วยนางรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขต ในกรุงเทพมหานคร" ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการทดลองใช้แบบสอบถามกับคณาจารย์ ของวิทยาเขตต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสังกัดวิทยาลัย ๆ ดังนี้

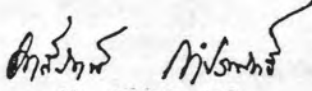
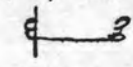
- |                                 |                                |
|---------------------------------|--------------------------------|
| 1. วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ       | 7. วิทยาเขตมหิศรพิมุข มหาเมฆ   |
| 2. วิทยาเขตคูเต๋นถวาย           | 8. วิทยาเขตพัฒนการพระนคร       |
| 3. วิทยาเขตพระนครเหนือ          | 9. วิทยาเขตพระนครใต้           |
| 4. วิทยาเขตเทเวศร์              | 10. วิทยาเขตโชติเวช            |
| 5. วิทยาเขตจักรพงษ์พานารถ       | 11. วิทยาเขตบูรพาเขตอุดมศักดิ์ |
| 6. วิทยาเขตมหิศรพิมุข จักรวรรดิ | 12. วิทยาเขตเพาะช่าง           |
| รวมทั้งสิ้น 13 วิทยาเขต         | 13. วิทยาเขตเทคนิคคนโทบุรี     |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอวิทยาลัย ๆ ที่จําหน่ายอนุญาตให้ นางรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล

ดังกล่าว

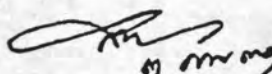
หากเห็นเป็นการสมควร โปรดลงนามในหนังสือถึงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 ฉบับ ที่แนบมา

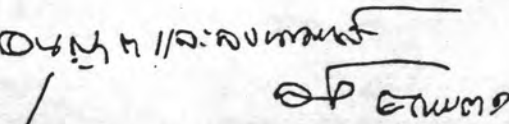
พร้อมนี้

  
 นิสิต นิสิต  
 ๓ ก.พ. ๓๑  
  
 ๓ กพ. ๓๑.

เรียน อวท

เพื่อไปแจกจ่ายต่อผู้ขาด และลงนามทำสื่อ แล้ว ส่งคืน

  
 ๓ กพ ๓๑

๐๔ มิ.ค. / ลจ: ลงนาม  
  
 ๑๒ ธ.ค. ๓๑

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล  
ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลงานของคุณ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บริหาร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้คุณสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ  
ข้อคำถามจะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร และสภาพทั่วไปของวิทยาลัยเขต  
ของคุณ

คำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาเขตในปัจจุบัน
2. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อำนวยการแสดงออกในการบริหารงาน

## ส่วนที่ 1

เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [ ] หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับคุณ

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด

 ปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญา

## 3. อายุราชการ

 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี

## ส่วนที่ 2

## แบบสอบถามภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

คำชี้แจง คำถามต่อไปนี้ถามถึงภาวะผู้นำที่ปรากฏ ขอให้ท่านจัดลำดับความดีตามความรู้สึก  
ที่คุณมีต่อผู้บริหารในขณะนี้ ตามที่คุณได้รับรู้ โดยทำเครื่องหมาย / ในแต่ละข้อ  
คำถาม

หากข้อใดไม่สามารถตอบได้หรือไม่แน่ใจให้ปล่อยช่องนั้นว่างไว้

คำตอบของคุณมิได้เป็นการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร แต่จะนำคำตอบ  
ของคุณไปจัดกลุ่มประเภทและแบบภาวะผู้นำ

## ตัวอย่าง

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำ หรือไม่ทุก ครั้ง	แม้ บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
-----	-------	----------------------------------	----------	----------	----------------	---------------	--------------------

๐ คุณรู้สึกว่าคุณอำนวยความสะดวก  
ขอการเปลี่ยนแปลงวิธี  
การปฏิบัติงาน

/

หมายความว่า คุณรู้สึกว่าคุณอำนวยความสะดวก ขอการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติในการบริหารงาน

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
1	คุณเกิดความรู้สึกสบายใจ เมื่ออยู่ใกล้ผู้อำนวยการ						
2	ผู้อำนวยการทำให้คุณ สามารถรู้สึกและปฏิบัติ เสมือนผู้นำคนหนึ่ง						
3	คุณพอใจเมื่อได้ทำงานตาม มาตรฐานของงานที่กำหนด ไว้						
4	ผู้อำนวยการ ทำให้คุณรู้สึก ว่าคุณพร้อมที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผล ประโยชน์ของกลุ่ม						
5	ผู้อำนวยการทำให้คุณรู้สึกว่า ในภาวะที่จำเป็น พวกคุณ สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประสงค์ได้โดยปราศจาก ผู้อำนวยการ						



ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
6	คุณได้รับการยอมรับและ ยกย่องชมเชยผลงานจาก ผู้อำนวยการทั้งทางตรงและ ทางอ้อม						
7	คุณมั่นใจว่า คุณสามารถได้ สิ่งที่คุณต้องการเป็นการ ตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับ ความพยายามของคุณ						
8	ผู้อำนวยการ ทำให้คุณมอง ข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ ผลประโยชน์ส่วนรวม						
9	ผู้อำนวยการ ให้นำข้อเสนอ แนะของกลุ่มไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน						
10	ผู้อำนวยการพยายามแสวง หาสิ่งที่คุณประสงค์ และ พยายามสนองตอบ						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
11	เมื่อคุณปฏิบัติงานได้ดี ผู้อำนวยการจะแสดงว่าเห็น คุณค่าในงานของคุณ						
12	ผู้อำนวยการเป็นที่นับถือของ ทุกคน						
13	ศักยภาพะผู้นำของผู้อำนวยการ เป็นผลให้คุณได้ใช้ความ พยายามอย่างเต็มความ สามารถเพื่อปฏิบัติภารกิจ ทุกชิ้นให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี						
14	ผู้อำนวยการทำให้คุณปฏิบัติ งานโดยคำนึงถึงความต้องการ ของตนเองน้อยกว่าการ คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย ของกลุ่ม						
15	ผู้อำนวยการให้ความสนใจ เป็นการส่วนตัว ต่อสมาชิก ที่ดูเหมือนจะถูกทอดทิ้ง						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
16	คุณรู้สึกตระหนักในความมี เกียรติ ความมีคุณค่าของ ตนเอง โดยการช่วยเหลือ จากผู้อำนวยการ						
17	ผู้อำนวยการทำตนเป็นแบบ อย่างที่คุณจะปฏิบัติตาม						
18	ในแง่ของการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการเอง คุณรู้สึกว่า ผู้อำนวยการเป็นสัญลักษณ์ ของความสำเร็จหรือความ ล้มเหลว						
19	ผู้อำนวยการของคุณได้ชี้แนะ เสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการ มองปัญหาซึ่งเคยทำความ งุนงงให้แก่คุณมาแล้ว						
20	ผู้อำนวยการมีความสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
21	ผู้อำนวยการให้แนวทางของ การปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไป สู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามผลงาน						
22	คุณเชื่อในความสามารถและ คุณพินิจของผู้อำนวยการว่า สามารถผ่านพันอุปสรรคทั้ง มวลได้						
23	ผู้อำนวยการทำให้คุณมีใจ จดจ่ออยู่ที่ผลประโยชน์ส่วน ตัวของคุณมากกว่าจะเห็นแก่ ประโยชน์ของกลุ่ม						
24	ผู้อำนวยการทำให้คุณปฏิบัติ งานได้มากกว่าที่ตัวคุณเอง เคยคาดหวังว่าจะทำได้						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
25	ผู้อำนวยการมีความพอใจที่จะยอมให้คุณปฏิบัติงานของคุณด้วยวิธีเดิม เช่นที่คุณเคยปฏิบัติมา						
26	ผู้อำนวยการเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ทุกคนในหน่วยงาน						
27	ผู้อำนวยการทำให้คุณมีความภูมิใจที่ได้มีโอกาสเกี่ยวข้องกับ						
28	ผู้อำนวยการทำให้คุณทราบว่าคุณปฏิบัติงานเป็นอย่างไร						
29	ผู้อำนวยการมีความสามารถพิเศษที่จะชี้ให้คุณเห็นว่า จุดใดประเด็นใดมีความสำคัญในการพิจารณาปฏิบัติงาน						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
30	แนวความคิดต่างๆ ของผู้ อำนวยความสะดวกทำให้คุณต้อง พิจารณาทบทวนความคิดของ คุณในบางครั้ง ings ที่คุณไม่ เคยคิดล่วงหน้ามาก่อน						
31	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณรู้แน่ ชัดว่าคุณปฏิบัติได้ตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้ คุณจะ สามารถคาดหวังอะไร ได้บ้าง						
32	ผู้อำนวยความสะดวกให้คุณ สามารถแก้ปัญหาเก่าๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ						
33	คุณรู้สึกที่ผู้อำนวยความสะดวกเป็น คนที่มีลักษณะเด่นในกลุ่ม ของคุณ						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
34	ผู้อำนวยการทำให้คุณรู้สึกว่ ตราบไคที่คุณทำงานด้วย ความพอใจ คุณสามารถก้าว ต่อไปข้างหน้าได้						
35	คุณแน่ใจว่าผลตอบแทนจาก ความมานะพยายามของคุณ จะได้รับการตอบแทนอย่าง รวดเร็วเท่าที่จะเป็นไปได้						
36	คุณเกิดความรู้สึกว่ามีความ จงรักภักดีต่อผู้อำนวยการ						
37	ผู้อำนวยการทำให้คุณมอง โลกอนาคตในแง่ดีมากขึ้น						
38	ผู้อำนวยการเป็นผู้นำตนเอง และทำอะไรตามความต้อง การของตนเองมากกว่าจะ คำนึงถึงค่านิยมของสังคม						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
39	ผู้อำนวยการมีความจงรัก ภักดีต่อวิทยาเขต						
40	คุณเกิดความเชื่อมั่นอย่าง แน่วแน่ในตัวผู้อำนวยการ						
41	ความเห็นของผู้อำนวยการ ทำให้คุณตื่นตัวในการที่จะ ได้รับความสำเร็จหากพวก คุณปฏิบัติงานร่วมกัน						
42	ผู้อำนวยการพิจารณาและ ปฏิบัติต่อพวกคุณเป็นราย บุคคล						
43	ผู้อำนวยการใช้เวลาพูดถึง วัตถุประสงค์ของวิทยาเขต						
44	ผู้อำนวยการกระตุ้นให้คุณ ตระหนักถึงสิ่งที่มีสำคัญ อย่างแท้จริงของงาน						



ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
45	ผู้อำนวยการยอมรับสภาพอัน แท้จริงของคุณ ทราบเท่าที่ คุณปฏิบัติงานของคุณได้เป็น อย่างดี						
46	ผู้อำนวยการปกครองใน ลักษณะพ่อปกครองลูก						
47	เมื่อคุณปรารถนาสิ่งใด ผู้อำนวยการจะแนะนำ หนทางที่คุณจะได้มาซึ่งสิ่งนั้น						
48	เกณฑ์มาตรฐานที่ผู้อำนวยการ การตั้งไว้สำหรับคุณนั้น คุณสามารถปฏิบัติตามได้ โดยง่าย						
49	ผู้อำนวยการสนับสนุนให้คุณ แสดงความคิดเห็นและ ทัศนคติ						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
50	ผู้อำนวยความสะดวกให้คุณ ปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คุณ เคยคาดหวังว่าจะทำได้						
51	ผู้อำนวยความสะดวกระดับแรง จูงใจในการปฏิบัติงานของ คุณให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้น						
52	ถ้าจำเป็นคุณสามารถเจรจา ตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ได้ ถ้าคุณปฏิบัติงานนั้นเป็น ผลสำเร็จ						
53	ผู้อำนวยความสะดวกไม่ขอร้องให้ทำ อะไรนอกเหนือจากจำเป็น						
54	ผู้อำนวยความสะดวกแนะวิธีที่จะ ติดต่อกับผู้อื่น						
55	ผู้อำนวยความสะดวกสนับสนุนให้คุณ ใช้เวลาว่างให้เกิด ประโยชน์						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
56	ผู้อำนวยการมีแนวโน้มจะใช้ เวลาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มากกว่าจะเน้นการวางแผน ระยะยาว						
57	ผู้อำนวยการเพียงแต่ชี้แนะ สิ่งที่ควรรู้ในการปฏิบัติงาน						
58	ผู้อำนวยการทำให้คุณเห็น ภาพรวมของงาน แล้วเปิด โอกาสให้คุณกำหนดราย ละเอียดด้วยตัวของตนเอง						
59	ผู้อำนวยการกระตุ้นให้คุณ เข้าใจและยอมรับความคิด เห็นของสมาชิกคนอื่น ๆ						
60	ตราบใจที่งานทุกอย่างยัง ดำเนินไปด้วยความเรียบ ร้อย ผู้อำนวยการจะไม่ พยายามเปลี่ยนแปลง อะไรเลย						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
61	ผู้อำนวยการทำให้คุณ ตระหนักในวัตถุประสงค์ร่วม ของวิทยาเขต						
62	ผู้อำนวยการบอกถึงสิ่งที่ควร ทำถ้าคุณต้องการรางวัลเป็น เครื่องตอบแทนความ พยายาม						
63	คุณไม่สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ โดยปราศจากผู้อำนวยการ						
64	คุณได้รับสิ่งประสงค์เป็น การตอบแทนการสนับสนุนที่ คุณมีต่อผู้อำนวยการ						
65	ผู้อำนวยการมีความสำนึก ในหน้าที่และสามารถถ่าย ทอดความสำนึกนั้นมายังคุณ						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
66	ผู้อำนวยการเอาใจใส่ว่า คุณได้รับสิ่งที่ต้องการอย่าง เหมาะสมแล้วหรือยัง						
67	ผู้อำนวยการทำให้ทุกคนที่ อยู่รอบข้างตัวผู้อำนวยการ กระตือรือร้นต่องานที่ได้รับ มอบหมาย						
68	ผู้อำนวยการจะพอใจกับวิธี ปฏิบัติงานของคุณหากวิธีนั้น ใช้ได้						
69	คุณลอกแบบพฤติกรรมจาก ผู้อำนวยการ						
70	คุณเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม แต่ ผู้อำนวยการไม่กระตุ้น ส่งเสริมให้คุณได้ทำดัง ประสงค์						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
71	มีการตกลงความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิดระหว่างสิ่งที่ วิทยาเขตคาดหวังให้คุณทำ กับสิ่งที่คุณจะได้รับจากการ ปฏิบัติงานนั้น						
72	การทำงานที่จะให้ก้าวไป ข้างหน้าจะได้รับความ ลำบากหากผู้อำนวยการไม่ สามารถมองการณ์ไกลได้						

ตอนที่ 2 ข้อ 73 - 76 ขอให้เติมอักษรตามค่าความถี่ที่เป็นจริง

- ก หมายถึง ได้ผลมากที่สุด
- ข หมายถึง ได้ผลมาก
- ค หมายถึง ได้ผลปานกลาง
- ง หมายถึง ได้ผลน้อย
- จ หมายถึง ไม่ได้ผลเลย

ขอให้เติมอักษรหน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

- 73. .... คุณจะประเมินผลสำเร็จโดยส่วนรวมของวิทยาเขตในระดับใด
- 74. .... เมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาเขตอื่นๆ ที่ท่านรู้จักท่านจะจัดอันดับความสำเร็จในงานของวิทยาเขตของท่านอย่างไร
- 75. .... ผลงานที่เป็นความต้องการของผู้อำนวยการนั้น มีความสัมพันธ์กับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงใด
- 76. .... ผลงานที่เป็นความต้องการของผู้อำนวยการนั้น มีความสัมพันธ์กับความต้องการของวิทยาเขตเพียงใด

ตอนที่ 3 ข้อ 77 - 78 ขอให้แสดงความรู้สึกตามที่ เป็นจริง โดยใส่อักษรที่มีความหมายต่อไปในลงหน้าข้อความ

- ก หมายถึง พอใจมาก
- ข หมายถึง พอใจ
- ค หมายถึง ก้ำกึ่ง
- ง หมายถึง ไม่ค่อยพอใจ
- จ หมายถึง ไม่พอใจมาก

77. .... เมื่อประเมินโดยสรุป คุณคิดว่าคุณเป็นที่พอใจของผู้อำนวยความสะดวกเพียงใด
78. .... เมื่อประเมินโดยสรุป คุณพอใจในวิธีการเป็นผู้นำของผู้อำนวยความสะดวกว่า  
เป็นวิธีการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานของวิทยาเขตให้ประสบความสำเร็จเพียงใด



ส่วนที่ 3

การแสดงความคิดเห็น

คำชี้แจง คำถามต่อไปนี้ ขอให้ท่านตอบตามความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ คำตอบของคุณมิได้เป็นการประเมินว่าใครผิดหรือถูก คำตอบของคุณจะนำไปจัดกลุ่มของคำตอบ เพื่อการค้นหาประเภทและแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ

ขอให้ท่านตอบตามความรู้สึกที่เป็นจริง

1. วิทยาเขตของคุณมีจุดเด่นทางการสอนในด้านใดบ้าง  
.....  
.....
2. วิทยาเขตของคุณใช้อาจารย์ให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกจากการสอนหรือไม่ เช่น ให้อาจารย์เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน  
.....  
.....
3. คุณคิดว่าวิทยาเขตของคุณ ควรจะมีบทบาทเฉพาะการเรียนการสอนประการเดียวหรือไม่  
..... เพราะเหตุใด.....  
.....  
.....
4. คุณคิดว่าวิทยาเขตของคุณมีปัญหาด้านการบริหารหรือไม่ .....  
ถ้ามีโปรดบรรยายละเอียด.....  
.....  
.....  
.....

5. ปัจจุบันบุคลากรในวิทยาเขตของคุณ ยังคงยึดมั่นในความอาวุโสอยู่หรือไม่

.....

.....

.....

.....

6. คุณคิดว่า คุณยอมรับผู้อื่นเพราะ "ฝีมือ" หรือ "ปริญญา"

.....

.....

.....

.....

7. คุณคิดว่า วิทยาเขตของคุณควรพัฒนาจุดเด่น (เอกลักษณ์) ด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

8. โดยทั่วไป คุณคิดว่า อาจารย์ในวิทยาเขตของคุณมีบุคลิกลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

นางรุ่งอรุณ รังรองรัตน์

ผู้วิจัย

## ตัวประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยม (Charismatic)

Loading on Factor	ข้อที่	ข้อความ
0.6567	20	ผู้อำนวยความสะดวกมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
0.6483	40	คุณเกิดความเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ในตัวผู้อำนวยความสะดวก
0.6392	12	ผู้อำนวยความสะดวกเป็นที่นับถือของทุกคน
0.5992	26	ผู้อำนวยความสะดวกเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ทุกคนในหน่วยงาน
0.5877	27	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณมีความภูมิใจที่ได้มีโอกาสเกี่ยวข้องกับ
0.5857	22	คุณเชื่อในความสามารถและคุณประโยชน์ของผู้อำนวยความสะดวกว่าสามารถผ่านพ้นอุปสรรคทั้งหมดได้
0.5744	36	คุณเกิดความรู้สึกที่มีความจงรักภักดีต่อผู้อำนวยความสะดวก
0.5537	17	ผู้อำนวยความสะดวกทำตนเป็นแบบอย่างที่คุณจะปฏิบัติตาม
0.5417	18	ในแง่ของการปฏิบัติงานของผู้อำนวยความสะดวกเอง คุณรู้สึกว่าผู้อำนวยความสะดวกเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จหรือความสำเร็จหรือความสำเร็จสัมฤทธิ์ผล
0.5352	33	คุณรู้สึกว่าผู้อำนวยความสะดวกเป็นคนที่มีความโดดเด่นในกลุ่มของคุณ
0.5069	37	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณมองโลกอนาคตในแง่ดีมากขึ้น
0.4763	39	ผู้อำนวยความสะดวกมีความจงรักภักดีต่อวิทยาเขต
0.4634	13	ด้วยภาวะผู้นำของผู้อำนวยความสะดวก เป็นผลให้คุณได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อปฏิบัติการภารกิจทุกชิ้นให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

Loading on Factor	ข้อที่	ข้อความ
0.4513	34	ผู้อำนวยการทำให้คุณรู้สึกว่าคุณทำงานด้วยความพอใจ คุณสามารถก้าวต่อไปข้างหน้าได้
0.4391	9	ผู้อำนวยการได้นำข้อเสนอแนะของกลุ่มไปใช้ในการปฏิบัติงาน
0.4319	41	ความเห็นของผู้อำนวยการทำให้คุณตื่นตัวในการที่จะได้รับความสำเร็จหากพวกคุณปฏิบัติงานร่วมกัน
0.3156	25	ผู้อำนวยการมีความพอใจที่จะ ยอมให้คุณปฏิบัติงานของคุณด้วยวิธีเดิมเช่นที่คุณเคยปฏิบัติมา

ค่ารากแฝง (Eigenvalues) = 25.17374

ค่าร้อยละความแปรปรวน = 35.0

ตัวประกอบที่ 2 ผู้นำแบบวางรูปแบบให้ปฏิบัติและให้รางวัล (Contingent Reward)

Loading on Factor	ข้อที่	ข้อความ
0.5866	31	ผู้อำนวยการทำให้คุณรู้แน่ชัดว่า ถ้าคุณปฏิบัติได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ คุณจะสามารคคาดหวังอะไรได้บ้าง
0.5736	6	คุณได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยผลงานจากผู้อำนวยการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
0.5443	64	คุณได้รับสิ่งทีประสงค์เป็นการตอบแทนการสนับสนุนที่คุณมีต่อผู้อำนวยการ
0.5426	35	คุณแน่ใจว่าผลตอบแทนจากความมานะพยายามของคุณจะได้รับการตอบแทนอย่างรวดเร็วเท่าที่จะเป็นไปได้
0.5357	7	คุณมั่นใจว่าคุณสามารถได้สิ่งทีคุณต้องการเป็นการตอบแทนเพื่อแลกเปลี่นกับความมานะพยายามของคุณ
0.5334	11	เมื่อคุณปฏิบัติงานได้ดี ผู้อำนวยการจะแสดงว่าเห็นคุณค่าในงานของคุณ
0.5115	21	ผู้อำนวยการให้แนวทางของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน
0.5043	16	คุณรู้สึกตระหนักในควมมีเกียรติ ความมีคุณค่าของตนเอง โดยการช่วยเหลือจากผู้อำนวยการ

Loading on Factor	ข้อที่	ข้อความ
0.5035	15	ผู้อำนวยความสะดวกให้ความสนใจเป็นการส่วนตัวต่อสมาชิกที่ดูเหมือนจะถูกทอดทิ้ง
0.4844	66	ผู้อำนวยความสะดวกเอาใจใส่ว่าคุณได้รับสิ่งที่ต้องการอย่างเหมาะสมแล้วหรือยัง
0.4694	47	เมื่อคุณปรารถนาสิ่งใด ผู้อำนวยความสะดวกจะแนะนำหนทางที่คุณจะได้มาซึ่งสิ่งนั้น
0.4584	28	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณทราบว่าคุณปฏิบัติงานเป็นอย่างไร
0.4305	24	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ตัวคุณเองเคยคาดหวังว่าจะทำได้
0.4172	71	มีการตกลงความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างสิ่งทีวิทยาลัยคาดหวังให้คุณทำกับสิ่งที่คุณจะได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น
0.3938	51	ผู้อำนวยความสะดวกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของคุณให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้น
0.3808	62	ผู้อำนวยความสะดวกบอกถึงสิ่งที่ควรทำ ถ้าคุณต้องการรางวัลเป็นเครื่องตอบแทนความพยายาม
0.3763	45	ผู้อำนวยความสะดวกยอมรับสภาพอันแท้จริงของคุณตรงเท่าที่คุณปฏิบัติงานของคุณได้เป็นอย่างดี
0.3716	59	ผู้อำนวยความสะดวกกระตุ้นให้คุณเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น ๆ
0.3703	42	ผู้อำนวยความสะดวกพิจารณาและปฏิบัติต่อพวกคุณเป็นรายบุคคล
0.3343	69	คุณลอกแบบพฤติกรรมมาจากผู้อำนวยความสะดวก

Loading on Factor	ข้อที่	ข้อความ
0.3088	68	ผู้อำนวยความสะดวกจะพอใจกับวิธีปฏิบัติงานของคุณหากวิธีนั้นใช้ได้
0.3045	23	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณมีใจจดจ่ออยู่ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวของคุณมากกว่าจะเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่ม
ค่ารากแฝง (Eigenvalues)		= 2.18448
ค่าร้อยละความแปรปรวน		= 3.0

ตัวประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำแบบกระตุ้นเชิงปัญญา (Intellectual Stimulation)

Loading on Factor	ข้อที่	ข้อความ
0.5181	29	ผู้อำนวยความสะดวกมีความสามารถพิเศษที่จะชี้ให้คุณเห็นว่า จุดใดประเด็นใดมีความสำคัญในการพิจารณาปฏิบัติงาน
0.5072	30	แนวความคิดต่างๆ ของผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณต้องพิจารณา ทบทวนความคิดของคุณในบางครั้ง ทั้งๆที่คุณไม่เคยคิดล่วงหน้ามาก่อน
0.5062	19	ผู้อำนวยความสะดวกของคุณได้ชี้แนะแนวทางใหม่ ๆ ในการ มองปัญหาซึ่งเคยทำความเข้าใจแก่คุณมาแล้ว
0.4847	32	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณสามารถแก้ปัญหาเก่าๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ
0.4390	54	ผู้อำนวยความสะดวกแนะวิธีที่จะติดต่อกับผู้อื่น
0.4104	50	ผู้อำนวยความสะดวกจูงใจให้คุณปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คุณเคย คาดหวังว่าจะทำได้
0.3831	65	ผู้อำนวยความสะดวกมีความสำนึกในหน้าที่และสามารถถ่ายทอด ความสำนึกนั้นมายังคุณ
0.3664	67	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้ทุกคนที่อยู่รอบข้างตัวผู้อำนวยความสะดวก ตีหรือรับมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมาย
0.3614	55	ผู้อำนวยความสะดวกสนับสนุนให้คุณใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
ค่ารากแฝง (Eigenvalues)		= 1.85970
ค่าร้อยละความแปรปรวน		= 2.6



ตัวประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำแบบพ่อปกครองลูก (Paternalistic)

Loading on Factor	ข้อที่	ข้อความ
0.4918	52	ถ้าจำเป็นคุณสามารถเจรจาตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ได้ถ้าคุณปฏิบัติงานนั้นเพื่อผลสำเร็จ
0.4651	46	ผู้อำนวยความสะดวกในลักษณะพ่อปกครองลูก
0.4615	53	ผู้อำนวยความสะดวกไม่ขอร้องให้ทำอะไรนอกเหนือจากจำเป็น
0.4475	48	เกณฑ์มาตรฐานที่ผู้อำนวยความสะดวกตั้งไว้สำหรับคุณนั้น คุณสามารถปฏิบัติตามได้โดยง่าย
0.3639	49	ผู้อำนวยความสะดวกสนับสนุนให้คุณแสดงความคิดเห็นและทัศนคติ
0.3616	58	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณเห็นภาพรวมของงาน แล้วเปิดโอกาสให้ คุณกำหนดรายละเอียดด้วยตัวของคุณเอง
0.3574	63	คุณไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ โดยปราศจากผู้อำนวยความสะดวก
ค่ารากแฉ่ง (Eigenvalues)		= 1.33025
ค่าร้อยละความแปรปรวน		= 1.8

ตัวประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำแบบเน้นส่วนรวม (Altruistic)

Loading on Factor	ข้อที่	ข้อความ
0.6209	4	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม
0.5852	8	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
0.4831	2	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณสามารถรู้สึกและปฏิบัติเสมือนผู้นำคนหนึ่ง
0.4198	10	ผู้อำนวยความสะดวกพยายามแสวงหาสิ่งที่คุณประสงค์และพยายามสนองตอบ
0.4035	1	คุณเกิดความรู้สึกสบายใจเมื่ออยู่ใกล้ผู้อำนวยความสะดวก
0.3673	14	ผู้อำนวยความสะดวกทำให้คุณปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความต้องการของตนเองน้อยกว่าการคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม
ค่ารากแฉ่ง (Eigenvalues)		= 1.09369
ค่าร้อยละความแปรปรวน		= 1.5



### ประวัติผู้เขียน

นางรุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เกิดเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2501 สำเร็จการศึกษาปริญญา  
การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เมื่อปีการศึกษา 2523  
เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2529 ปัจจุบันรับราชการเป็นอาจารย์ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต  
โชนิเวศ