



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กวี รังสิวารักษ์. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 11.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- กองแผนงาน, กรมอาชีวศึกษา. รายงานการวิจัยแบบบริหารและประสิทธิผลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2522.
- คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว, รวบรวม. รายงานการสำรวจความคิดเห็น
เห็นเกี่ยวกับสตรีไทย. ธันวาคม, 2524. (อัดสำเนา)
- จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์. ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือน
สตรีไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ชูศรี สุกปลื้ม และ ศิริลักษณ์ สืบวงศ์แพทย์. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมบางประการ
และปัจจัยด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผลงานวางแผนครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. กองอนามัยครอบครัว กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข, 2531.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- บวร ประพฤติดี, ทิพาพร พิมพ์พิสุทธิ์ และ เฉลิมพร ศรีหงษ์. สตรีไทย : บทบาท
ในการเป็นผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยเกษม,
2520.
- ประทีป จงสืบธรรม. ผู้นำสตรีในการปกครองระดับท้องถิ่นของไทย : ศึกษาบทบาท
ความเป็นผู้นำของกำนัน-ผู้ใหญ่บ้านสตรีทั่วประเทศ พ.ศ. 2528.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ปรียา คงฤทธิศึกษากร. "นักบริหารสตรีควรมีหรือไม่." เทศาภิบาล. (ปีที่ 85
ฉบับที่ 4) เมษายน 2533.

- พัฒนชัย ปัทมเวณ. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- พัฒนา สงวนเกล้าจิตต์. แบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎีสถิตยศาสตร์ของเรตติน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.
- วิญญู สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516.
_____. การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519.
- มาลี อังคนานวดี. พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- รัศมี ภิบาลแทน. "คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ" วารสารรามคำแหง. 7 (มกราคม 2523) : 40-47.
- ราตรี ฤทธิสาร. บุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรี ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2523.
- รุ่ง แก้วแดง. "สตรีปริทัศน์." วิทยาสาร. 28 (18-21 สิงหาคม 2518) : 19-20.
- วีรนารถ มานะกิจ. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : กิ่งจันทร์การพิมพ์, 2530.
- สมเกียรติ ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. การศึกษาแบบผู้นำในสภาสงเคราะห์ : การประยุกต์ใช้ทฤษฎี 3 มิติ ของ วิลเลียม เจ. เรตติน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

- สมิหรา จิตตลดากร. ภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520.
 กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532
- สุภัตรา เพชรมุณี. ความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานสตรีที่มีต่อบทบาทของผู้บังคับบัญชา.
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2521.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : รุ่งวัฒนา
 การพิมพ์ 2527.
- สุรกิตต์ กิตติธิระพงษ์. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน
เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2528.
- สุวิณ สุขสมกิจ. พุทธปรัชญาเกี่ยวกับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำ
ระดับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
 ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- แสวง รัตนมงคลมาศ. "ภาวะผู้นำ." กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติการ
ทางสังคม. เอกสารประกอบการสอนวิชา SD.771 สถาบันบัณฑิตพัฒน-
 บริหารศาสตร์ ม.ป.ป. อัดสำเนา.
- อัจฉรา สุวพันธ์. "โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในระบบราชการไทย."
วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 22 (กรกฎาคม 2529) : 449-453.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.
- อุทัย บุญประเสริฐ. "ภาวะผู้นำ." นักรบริหาร. 2 (ธันวาคม, 2521).
 . การศึกษากับการพัฒนาและความสัมพันธ์กับการพัฒนาประเทศ. สระบุรี :
 โรงพิมพ์ปากเพรียวการช่าง 2, 2529.

อุทัย หิรัญโต. ประมุขศิลป์ : ศิลปะของการเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, 2524.

_____ . ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน. พระนคร : โอเดียนสโตร์, 2515.

_____ . ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2520.

เอกชัย กี่สูพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2533.

ภาษาอังกฤษ

Andrew W. Halpin. Administrative Behavior in Education. (New York Harper & Row Publishers, 1957).

Bormann, Ernest G., Nichols, Ralph G., Howell, William S. and Shapiro, George L.. Interpersonal Communication in the Modern Organization. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc., 1969.

Cherington, Davis J. Organizational Behavior. Allyn and Bacon A Division of Simon & Schuster, Inc. Massachusetts, 1989.

Connor, Patrick E.. Dimension in Modern Management. 2 nd.ed. Boston : Houghton Mifflin Company, 1978.

Davis, Keith and Newstrom, John W.. Human Behavior AT Work : Organizational Behavior. 7th.ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.

Fiedler, Fred E.. A Theory of Leadership Effectiveness. (New York : McGraw-Hill, 1967).

Flippo, Edwin B. Personnel Management. 6th.ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1984.

- Ford, Robert C., Armandi, Barry R. and Heaton, Cherrill P.
Organization Theory : An Integrative Approach.
New York : Harper & Row Publishers, 1988.
- Getzels, Jacob W. and Guba, Egon G.. "Social Behavior and
Administrative Proces." School Review. Vol.65,
(December, 1957).
- Griffiths, Daniel E. "Administrative Theory." Handbook
of Research on Educational Administration. New York &
London : Longman Inc., 1988.
- Hodge and Johnson. Management and Organization Behavior :
A Multidimension Approach. John Wiley & Sons Inc.,
1970.
- Kramer, Fred A. Dynamics of Public Bureaucracy : An
Introduction to Public Administration. Cambridge
Massachusetts : Winthrop Publishers, Inc., 1977.
- Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York :
McGraw-Hill, 1962.
- McCleary, Lloyd E. and Hencley, Stephen P.. Secondary
School Administration. New York : Dodd, Mead &
Company, 1970.
- Morphet, Edgar L., Johns, Roe L. and Reller, Theodore L..
Educational Organization and Administration. 4th.ed.
New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hill, Inc.,
1982.

- Ortiz, Flora Ida and Marshall, Catherine. "Woman in Educational Administration." Handbook of Research on Educational Administration. New York & London : Longman Inc., 1988.
- Owens, Robert G.. Organizational Behavior in Education. 3rd.ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1987.
- Reddin, William J. Managerial Effectiveness. Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1970.
- Steers, Richard M., Ungson, Gerado R. and Mowday, Richard T. Managing Effective Organizations. Boston, Massachusetts : Kent Publishing Company, 1985.
- Stogdill, Ralph M. "Personal Factors Associated with Leadership." Survey of Literature in Leadership. Maryland : Penquin Books, 1969.
- Stoops, Emory and Johnson, R.E. Elementary School Administration. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Titus, Charles H.. The Process of Leadership : Human Relation in Making. Dubugrus, Iowa : Wm C. Brown Co., 1950.
- Walker, W.G. Theory and Practice in Educational Administration. St.Lucia : University of Queensland Press, 1970.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0309/166



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

▽ มกราคม 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อธิการบดีกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงร่างวิทยานิพนธ์
 2. แบบสอบถาม
 3. รายชื่อโรงเรียน

เนื่องด้วย น.ส.เรชา รัตนประสาธ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหาร-
การศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์
อุทัยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
โดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารสตรีของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดของกรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ น.ส.เรชา
รัตนประสาธ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ดattar วัชรากัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150871-3 ต่อ 3530



ที่ ศษ 0806/0363

กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

18 มกราคม 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

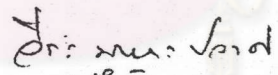
เรียน

ด้วย นางสาวเรขา รัตนประสาธ นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา" ในกรณีนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิจัย

กองการมัธยมศึกษาพิจารณาแล้ว เห็นว่าการทำวิจัยดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานในโรงเรียน สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(นายวีรย์ บุญชนะนิเวศ)

นักวิชาการศึกษา 7 ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา

ฝ่ายส่ง เสริมมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2328466

หมายเหตุ

ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับระหว่างวันที่ 19 ม.ค. - 9 ก.พ. 2534



ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ 10330

20 กุมภาพันธ์ 2534

เรียน ท่านผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เคารพ

เนื่องด้วยแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา" ผู้วิจัยได้เคยส่งมาให้ท่าน
ครั้งหนึ่งแล้ว ตามหนังสือ ศธ 0806/0363 ลงวันที่ 18 มกราคม 2534 แต่ยังไม่ได้รับ
ตอบกลับไป ผู้วิจัยจึงขอความกรุณารบกวนเวลาท่านอีกครั้งได้กรุณาตอบแบบสอบถาม
เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ อนึ่งแบบสอบถามนี้มีตารางการวิเคราะห์
ของเรคคินโดยเฉพาะ จึงขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และ
ขอละคำตอบเดี๋ยวนะ

จำนวนผู้บริหารสตรีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษานั้นมีน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนผู้บริหารชาย ทั้ง ๆ ที่สตรีก็มีความ
สามารถในการปฏิบัติงานไม่น้อยไปกว่าบุรุษในฐานะผู้นำทางการศึกษาคด้วยกัน
ฉะนั้น คำตอบแบบสอบถามของท่านจึงมีคุณค่ายิ่งต่องานการวิจัย ต่อการบริหารงานใน
โรงเรียน และต่อกรมสามัญศึกษา หวังในความกรุณาของท่านช่วยตอบแบบสอบถาม
เพื่อความสมบูรณ์แห่งการวิจัย และเป็นประโยชน์ยิ่งในวงการของผู้บริหารสตรี
โรงเรียนมัธยมศึกษา

ด้วยความนับถือและศรัทธา

ดร. เรขารัตนประสาธ

(นางสาวเรขารัตนประสาธ)

นิสิตปริญญาโทภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 : เป็นข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามแนวคิดของ William J. Reddin

จำนวนทั้งสิ้น 64 ข้อ

การตอบขอให้ผู้ตอบ ตอบตามความเป็นจริง และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ

() 20 - 29 ปี

() 30 - 39 ปี

() 40 - 49 ปี

() มากกว่า 49 ปี

2. วุฒิต่างการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

3. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน เป็นโรงเรียน

() โรงเรียนสตรี

() โรงเรียนสหศึกษา

4. ตำแหน่ง

() ครูใหญ่

() อาจารย์ใหญ่

() ผู้อำนวยการ

5. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

- ต่ำกว่า 1 ปี
- 1 - 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- 11 - 15 ปี
- 16 - 20 ปี
- 21 - 25 ปี
- 26 - 30 ปี
- มากกว่า 30 ปี

6. โรงเรียนของท่านตั้งอยู่

- ส่วนกลาง
- เขตการศึกษา.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามทั้งหมดมี 64 ข้อ โปรดกรุณาตอบทุกข้อ
2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำจะละเว้นการตัดสินใจไม่ได้ แม้ทางเลือกในการตัดสินใจจะเป็นเรื่องที่ท่านชอบหรือมิชอบก็ตาม
3. แบบสอบถามแต่ละข้อมีข้อย่อยให้เลือก 2 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อใดตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาจากการกระทำของท่านที่ได้เกิดขึ้นแล้วในอดีต กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน หรือที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
4. ในกรณีที่ประสบการณ์ของท่านไม่ตรงกับแบบสอบถาม ขอได้โปรดตอบโดยพิจารณาว่า ข้อใดที่ท่านคิดว่าจะเลือกปฏิบัติมากกว่า
5. ข้อย่อยในแต่ละข้ออาจจะซ้ำกัน ในการตอบขอให้ท่านอย่าคำนึงถึงข้อที่ผ่าน ๆ มา ให้พิจารณาเฉพาะข้อที่กำลังตอบอยู่เท่านั้น
6. ถ้าท่านเลือกข้อใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อนั้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ก. ท่านจะทำเฉยเสียกับเรื่องการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับของผู้ร่วมงาน หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครอื่นจะล่วงรู้เรื่องนี้
 - ข. เมื่อท่านจะแจ้งเรื่องการตัดสินใจที่ไม่เป็นที่สบายใจของลูกน้อง ท่านจะชี้แจงกับลูกน้องของท่านว่า เป็นการตัดสินใจมาจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบน
2. ก. ถ้าผลงานของลูกน้องผู้ใดไม่เป็นที่น่าพอใจมาเรื่อย ๆ ท่านจะรอหาโอกาสที่จะโยกย้ายเขาไปที่อื่นมากกว่าที่จะเสนอปลดเขาออก
 - ข. ถ้าลูกน้องของท่านคนใดแตกพวกอยู่ตามลำพัง ท่านจะไปขอให้คนอื่นเอาเขาเป็นพวกด้วย
3. ก. เมื่อนายของท่านออกคำสั่งไม่เป็นที่สบายใจของลูกน้อง ท่านคิดว่ายอมเป็นการยุติธรรมที่คำสั่งนั้นควรจะใช้ชื่อนาย มิใช่ชื่อของท่าน
 - ข. โดยปกติท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วจึงแจ้งให้ลูกน้องทราบ
4. ก. ถ้าท่านถูกตำหนิติเตียน ท่านจะเรียกประชุมลูกน้องของท่าน และจะตำหนิลูกน้องต่อ
 - ข. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้กับลูกน้องที่มีประสบการณ์มากที่สุดเสมอ
5. ก. ท่านจะยอมให้มีการอภิปรายออกนอกประเด็นบ่อย ๆ
 - ข. ท่านจะส่งเสริมให้ลูกน้องเสนอข้อคิดเห็น แต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาลงมือทำ
6. ก. หลาย ๆ ครั้งที่ท่านคิดว่า ความรู้สึกและทัศนคติของท่านเอง ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานเหมือนกัน
 - ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะถือตามเสียงข้างมากเสมอ
7. ก. เมื่อปรากฏว่าคุณภาพและปริมาณงานในหน่วยงานของท่านไม่เป็นที่น่าพอใจ ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องว่านายของท่านไม่พอใจและทุกคนจะต้องปรับปรุงงานของตน
 - ข. ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระแล้วพยายาม "ขาย" ความคิดดังกล่าวต่อลูกน้องของท่าน

8. ก. เมื่อท่านจะแจ้งเรื่องการตัดสินใจที่ไม่เป็นที่สบายแก่ลูกน้อง ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องของท่านว่า นายของท่านเป็นผู้ตัดสินใจเช่นนั้น
- ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านสงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดตัดสินใจในขั้นสุดท้ายเอง
9. ก. ท่านอาจมอบหมายงานยาก ๆ ให้ลูกน้องที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าลูกน้องทำไปไม่รอด ท่านก็จะไม่ให้เขาทำเรื่องนั้นต่อ
- ข. เมื่อปรากฏว่าคุณภาพและปริมาณงานในหน่วยงานของท่านไม่เป็นที่น่าพอใจ ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องว่านายของท่านไม่พอใจและทุกคนจะต้องปรับปรุงงานของตน
10. ก. ท่านรู้สึกว่าการที่จะให้ลูกน้องชอบก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการที่จะให้พวกนั้นทำงานให้มาก ๆ
- ข. ท่านจะให้ลูกน้องทำงานของเขาไปเอง แม้ว่าพวกเขาอาจจะทำผิดพลาดได้มากก็ตาม
11. ก. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ลูกน้อง จะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพหรือปริมาณงานแต่ประการใดเลย หากพิจารณาในระยะยาว
- ข. ท่านเชื่อว่า ประโยชน์อย่างหนึ่งของการลงโทษทางวินัยก็คือ การที่จะให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ
12. ก. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของลูกน้อง เพราะท่านรู้สึกว่าพวกเขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น
- ข. เมื่อถึงคราวเผชิญกับปัญหายาก ๆ ท่านจะพยายามหาทางแก้ ซึ่งจะเป็นทางที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยอมรับ
13. ก. ท่านคิดว่าลูกน้องบางคนของท่านไม่มีความรู้ ท่านจึงพยายามที่จะทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้
- ข. ท่านจะดูผลงานส่วนของท่านและรู้สึกว่าเรื่องของการออกความคิดเห็นใหม่ ๆ ควรเป็นเรื่องของนายระดับเหนือ ๆ ที่จะว่าไป

14. ก. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ
- ข. ท่านสนใจต่อการที่จะเพิ่มพูนความรู้ของลูกน้องของท่านเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ทำอยู่ แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันของพวกเขาก็ตาม
15. ก. ท่านจะให้ลูกน้องทำงานของเขาไปเอง แม้ว่าพวกเขาอาจจะทำผิดพลาดได้ก็ตาม
- ข. ท่านจะตัดสินใจโดยอิสระ แต่หากท่านต้องการความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจ ท่านก็อาจรับพิจารณาคำแนะนำที่เข้าท่าจากลูกน้องด้วย
16. ก. ถ้าลูกน้องของท่านคนใดแตกพวกอยู่ตามลำพัง ท่านจะไปขอให้คนอื่นเอาเขาเป็นพวกด้วย
- ข. เมื่อลูกน้องของท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ ท่านจะเข้าไปช่วยเขาหาทางออกเพื่อให้งานเสร็จ
17. ก. ท่านเชื่อว่าการใช้วินัยลงโทษคนในบังคับบัญชา เป็นประโยชน์อย่างหนึ่งเพื่อมิให้เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ
- ข. หลายครั้งที่ท่านคิดว่า ความรู้สึกและทัศนคติของท่านเองก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานเหมือนกัน
18. ก. ท่านจะไม่อนุญาตให้ลูกน้องพูดจา กันในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นในขณะที่ทำงาน
- ข. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ
19. ก. ท่านทราบและเอาใจใส่กับเรื่องการมาสายและการขาดงานของลูกน้องอยู่เสมอ
- ข. ท่านเชื่อว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน เช่น ชมรมครูอาจารย์ ฯลฯ จะพยายามรื้อถอนอำนาจฝ่ายบริหาร

20. ก. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยกับหลักการกับการให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกันร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้
- ข. ท่านรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และจะทำให้ลดน้อยลงไปมากที่สุดเท่าที่สามารถทำได้
21. ก. ท่านถือเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับที่จะได้การยอมรับในความคิดเห็น ๗ ซึ่งท่านเองเป็นคนต้นคิด
- ข. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าคนอื่น ๗ ก็ต่อเมื่อท่านรู้สึกว่าคนเหล่านั้นจะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น
22. ก. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกันเช่น ชมรมครูอาจารย์ ฯลฯ จะพยายามรื้อถอนอำนาจของฝ่ายบริหาร
- ข. ท่านเชื่อว่า การพบปะหรือกับลูกน้องบ่อย ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของคนเหล่านั้นด้วย
23. ก. ท่านรู้สึกว่าไม่เป็นการจำเป็นเสมอไปที่ลูกน้องจะต้องเข้าใจว่า ทำไมถึงจะต้องทำงานเรื่องนั้น ๆ トラบเท่าที่เขายังคงทำอยู่
- ข. ท่านรู้สึกว่า การใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาถึงที่ทำงาน จะช่วยลดเรื่องการมาสายได้
24. ก. โดยปกติท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วจึงแจ้งให้ลูกน้องทราบ
- ข. ท่านรู้สึกว่าทั้งชมรมครูอาจารย์ กับฝ่ายบริหาร ต่างก็ทำหน้าที่ของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้าย ๆ กัน
25. ก. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษขึ้นมาจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล
- ข. ท่านจะยอมให้มีการอภิปรายออกนอกประเด็นกันบ่อย ๆ
26. ก. ท่านมีความภาคภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ขอให้ใครทำงานในเรื่องที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน
- ข. ท่านคิดว่า ลูกน้องของท่านบางคนไม่มีความสุข ท่านจึงพยายามที่จะทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้

27. ก. ถ้ามีงานด่วน ท่านอาจจัดการมอบหมายให้ใครทำไปเลย แม้ว่าการทำงานนั้น
ยังจะต้องการเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุเพิ่มเติมอีกบ้างก็ตาม
- ข. ท่านถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการที่จะให้ได้รับการยอมรับนับถือในความคิดเห็น
ดี ๆ ซึ่งท่านเองเป็นต้นคิด
28. ก. วัตถุประสงค์ของท่านก็คือการที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงไป โดยไม่ต้องรบกวน
กับผู้ใดมากไปกว่าที่ท่านจำเป็นจะต้องทำ
- ข. ท่านอาจมอบหมายงานไปโดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์และความสามารถ
ของผู้ทำเท่าใดนัก แต่จะยึดตรงที่การให้ได้ผลงาน
29. ก. ท่านอาจมอบหมายงานไปโดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์และความสามารถ
ของผู้ทำเท่าใดนัก แต่ยึดตรงที่การให้ได้ผลงาน
- ข. ท่านจะรับฟังอย่างอดทนต่อการบ่นอุทธรณ์และคำร้องทุกข์ต่าง ๆ แต่บ่อยครั้ง
ท่านจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
30. ก. ท่านรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่จะพยายามทำให้
ลดน้อยลงไปที่สุดเท่าที่สามารถทำได้
- ข. ท่านมั่นใจว่าลูกน้องของท่านจะทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจโดยไม่จำเป็นต้อง
ต้องมีท่านคอยชี้ไข้อยู่ด้วยเลย
31. ก. เมื่อถึงคราวเผชิญกับปัญหายาก ๆ ท่านจะสามารถหาทางแก้ไขซึ่งเป็นทางที่
ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยอมรับอย่างน้อยที่สุดก็บางส่วน
- ข. ท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมโดยให้ประสบการณ์จากการลงมือทำจริง ๆ จะเป็น
ประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาทางทฤษฎี
32. ก. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้กับลูกน้องที่มีประสบการณ์มากที่สุดเสมอ
- ข. ท่านมีความเชื่อในเรื่องของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยความ
สามารถเป็นหลัก

33. ก. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาในระหว่างลูกน้องของท่านด้วยกันนั้น โดยปกติจะแก้ไข
ไปได้เองโดยท่านไม่จำเป็นต้องเข้าแทรก
ข. ถ้าท่านถูกนายตำหนิติเตียน ท่านจะเรียกประชุมลูกน้องของท่านและจะ
ตำหนิลูกน้องต่อ
34. ก. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ลูกน้องของท่านทำ หากเป็นเรื่องนอกเวลางาน
ข. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ลูกน้องจะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพ
หรือปริมาณงานแต่ประการใดเลย หากพิจารณาในระยะยาว
35. ก. ท่านจะเสนอข่าวสารข้อมูลต่อนายของท่านไม่ให้มากไปกว่าที่นายขอมา
ข. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการกับการให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน
ร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้
36. ก. บางครั้งท่านร้องร้อที่จะตัดสินใจในเรื่องที่ไม่เป็นที่สบายใจแก่ลูกน้องของท่าน
ข. วัตถุประสงค์ของท่านก็คือ การที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่ต้อง
รบกวนกับผู้ใดมากไปกว่าที่ท่านจำเป็นต้องกระทำ
37. ก. ท่านจะรับฟังอย่างอดทนต่อการบ่นอุทธรณ์และคำร้องทุกข์ต่าง ๆ แต่บ่อยครั้ง
ท่านจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
ข. บางครั้งท่านร้องร้อที่จะตัดสินใจในเรื่องซึ่งไม่เป็นที่สบายใจแก่ลูกน้องของท่าน
38. ก. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าคนอื่น ๆ ก็ต่อเมื่อท่านรู้สึกว่าคน
เหล่านั้นจะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น
ข. หากจำเป็น ลูกน้องแทบทุกคนของท่านจะสามารถทำงานของตนไปได้โดย
ไม่ต้องมีท่าน
39. ก. ท่านจะดูแลงานส่วนของท่าน และรู้สึกว่าเรื่องการออกความคิดเห็นใหม่ ๆ
ควรเป็นเรื่องของนายระดับเหนือ ๆ ที่จะว่าไป
ข. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จไว้ด้วย

40. ก. ท่านจะส่งเสริมให้ลูกน้องเสนอข้อคิดเห็น แต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาลงมือทำ
- ข. ท่านพยายามที่จะทำให้ลูกน้องของท่านรู้สึกเป็นกันเองเมื่อเวลาท่านพูดจา กับเขา
41. ก. ในการอภิปราย ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านมองเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่น ๆ พิจารณาหาข้อยุติเอาเอง
- ข. เมื่อนายของท่านออกคำสั่งไม่เป็นที่สບอารมณ์ลูกน้อง ท่านคิดว่ายอมเป็นการยุติธรรมที่คำสั่งนั้นควรจะใช้ชื่อนาย มิใช่ชื่อท่าน
42. ก. เมื่อมีงานซึ่งไม่มีใครอยากรับไปทำ ท่านจะถามหาผู้สมัครใจอาสาทำกันก่อนที่จะมอบหมายงานให้
- ข. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของลูกน้อง เพราะท่านรู้สึกว่าคุณ เขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น
43. ก. ความสนใจของท่านกับการที่จะให้ลูกน้องมีความสุข มีมากเท่า ๆ กับการที่ให้พวกเขาทำงาน
- ข. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของลูกน้อง เพราะท่านรู้สึกว่าคุณ เขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น
44. ก. หากจำเป็น ลูกน้องแทบทุกคนของท่านจะสามารถทำงานของตนไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน
- ข. ถ้ามีงานด่วน ท่านอาจจัดการมอบหมายให้ใครทำไปเลย แม้ว่าการทำงานนั้นยังจะต้องการเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุเพิ่มเติมอีกบ้างก็ตาม
45. ก. ท่านมั่นใจว่าลูกน้องของท่านจะทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีท่านคอยชี้ไขอยู่ด้วยเลย
- ข. ท่านจะเสนอข่าวสารข้อมูลต่อนายของท่านไม่ให้มากกว่าที่นายขอมมา
46. ก. ท่านเชื่อว่าการพบปะหรือกับลูกน้องบ่อย ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของคนเหล่านั้นด้วย
- ข. ความสนใจของท่านกับการที่จะทำให้ลูกน้องมีความสุขมีมากเท่า ๆ กับการที่จะให้พวกเขาทำงาน

47. ก. ท่านสนใจต่อการที่จะเพิ่มพูนความรู้ของลูกน้องท่านเกี่ยวกับงานและหน่วยงานที่ท่านอยู่ แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันของเขาก็ตาม
- ข. ท่านจะคอยเฝ้าดูลูกน้องที่ล้าหลังหรือผู้ที่ทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด
48. ก. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจะถือตามเสียงข้างมากเสมอ
- ข. ท่านให้ลูกน้องของท่านทำงานหนัก แต่ก็พยายามที่จะแน่ใจได้ว่าคนเหล่านั้นได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากฝ่ายบริหารด้วย
49. ก. ท่านรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานอย่างเดียวกัน ควรจะได้รับค่าจ้างเงินเดือนในอัตราเท่าเทียมกัน
- ข. ถ้าผลงานของลูกน้องคนใดไม่เป็นที่น่าพอใจมาเรื่อย ๆ ท่านจะรอหาโอกาสที่จะโยกย้ายเขาไปที่อื่นมากกว่าที่จะเสนอปลดเขาออก
50. ก. ท่านรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารนั้นอยู่ตรงกันข้ามกัน แต่ท่านจะพยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นดังกล่าวออกมาอย่างชัดเจน
- ข. ท่านรู้สึกว่าการที่จะทำให้ลูกน้องชอบก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการที่จะทำให้เขาพวกนั้นทำงานให้มาก ๆ
51. ก. ท่านจะคอยเฝ้าดูลูกน้องที่ล้าหลังหรือทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด
- ข. ท่านจะไม่อนุญาตให้ลูกน้องหลุดจากกันในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็น ในขณะที่ทำงาน
52. ก. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จไว้ด้วย
- ข. ท่านมีความภาคภูมิใจข้อที่ว่า ท่านจะไม่ยอมให้ใครทำงานในเรื่องที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน
53. ก. ท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมโดยให้ได้ประสบการณ์จากการลงมือทำงานจริง ๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาทางทฤษฎี
- ข. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ลูกน้องของท่านทำหากเป็นเรื่องนอกเวลางาน

54. ก. ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องบันทึกเวลาเมื่อมาถึงที่ทำงาน จะช่วยลดเรื่อง
การมาสายได้
- ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะถือตาม
เสียงข้างมากเสมอ
55. ก. ท่านจะตัดสินใจโดยอิสระ แต่หากท่านต้องการความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง
การตัดสินใจ ท่านก็อาจรับพิจารณาคำแนะนำที่เข้าท่าจากลูกน้องด้วย
- ข. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารนั้นอยู่ตรงกัน
ข้ามกัน แต่ท่านจะพยายามจะไม่แสดงความคิดเห็นดังกล่าวออกมาอย่าง
ชัดเจน
56. ก. ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วพยายาม "ขาย" ความคิดดังกล่าว
ต่อลูกน้องของท่าน
- ข. เมื่อเป็นไปได้ ท่านจะจัดตั้งทีมงานขึ้นมาจากบรรดาผู้ที่รักใคร่ชอบพอกัน
อยู่ก่อนแล้ว
57. ก. ท่านจะไม่ร้องร้อที่จะจ้างคนพิการ หากท่านรู้สึกว่าเขาสามารถจะเรียนรู้
งานได้
- ข. ท่านจะทำเฉยเสียกับเรื่องการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใคร
อื่นที่จะล่วงรู้เรื่องนี้
58. ก. เมื่อเป็นไปได้ ท่านจะจัดตั้งทีมงานขึ้นมาจากบรรดาผู้ที่รักใคร่ชอบพอกัน
อยู่ก่อนแล้ว
- ข. ท่านอาจมอบหมายงานยาก ๆ ให้กับลูกน้องที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้า
ลูกน้องทำไปไม่รอด ท่านก็จะไม่ให้เขาทำเรื่องนั้นต่อ
59. ก. ท่านให้ลูกน้องของท่านทำงานหนักแต่ก็พยายามที่จะให้แน่ใจได้ว่าคนเหล่านั้น
จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากฝ่ายบริหารด้วย
- ข. ท่านเชื่อว่า ประโยชน์อย่างหนึ่งของการลงโทษทางวินัยคือ การที่จะให้เป็น
ตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ

60. ก. ท่านพยายามที่จะให้ลูกน้องของท่านรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อเวลาที่ท่านพูดจา
กับเขา
- ข. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามผลงานที่ทำ
เพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล
61. ก. ท่านมีความเชื่อในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยความ
สามารถเป็นหลัก
- ข. ท่านรู้สึกว่า ปัญหาในระหว่างลูกน้องของท่านด้วยกันนั้น โดยปกติจะแก้ไข
ไปได้เอง โดยท่านไม่จำเป็นต้องเข้าแทรก
62. ก. ท่านรู้สึกว่า ทั้งชมรมครูอาจารย์กับฝ่าย บริหารต่างก็ทำหน้าที่ของตนเพื่อ
บรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้าย ๆ กัน
- ข. ในการอภิปราย ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านมองเห็น แล้วปล่อยให้
คนอื่น ๆ ได้พิจารณาหาข้อยุติเอาเอง
63. ก. เมื่อลูกน้องของท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ ท่านจะเข้าไปช่วย
เขาหาทางออกเพื่อให้งานสำเร็จ
- ข. ท่านรู้สึกว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานอย่างเดียวกัน ควรจะได้รับค่าจ้าง
เงินเดือน ในอัตราเท่าเทียมกัน
64. ก. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านสงวนสิทธิ์
ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายเอง
- ข. ท่านจะไม่รับรองที่จะจ้างคนพิการ หากท่านรู้สึกว่า เขาสามารถจะเรียนรู้
งานได้

รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาที่มีผู้บริหารเป็นสตรี ปี พ.ศ. 2534

ส่วนกลาง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนทั้งหมด

1. โรงเรียนกุนนทีรุทธARAMวิทยาคม
2. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
3. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
4. โรงเรียนนนทรีวิทยา
5. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
6. โรงเรียนเบญจมราชาลัย
7. โรงเรียนราชดำริ
8. โรงเรียนราชวินิตมัธยม
9. โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน
10. โรงเรียนศรีอยุธยา
11. โรงเรียนศึกษานารี
12. โรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม
13. โรงเรียนสตรีวัดระฆัง
14. โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์
15. โรงเรียนสตรีวิทยา
16. โรงเรียนสตรีวิทยา 2
17. โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
18. โรงเรียนสตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ
19. โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
20. โรงเรียนสายน้ำผึ้ง
21. โรงเรียนสายปัญญา
22. โรงเรียนสีกัน (วัฒนานนท์อุปถัมภ์)
23. โรงเรียนสุวพรรณารามวิทยาคม
24. โรงเรียนราชวินิตบางแก้วใน
พระบรมราชูปถัมภ์
25. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี
26. โรงเรียนสุนรรีวิทยา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

	เขตการศึกษา 1	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนราชินีบูรณะ	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา	ผู้อำนวยการ
3.	โรงเรียนสตรีนันทบุรี	ผู้อำนวยการ
4.	โรงเรียนบางกรวย	ผู้อำนวยการ
5.	โรงเรียนปทุมธานี "นันทมนีนำรุง"	ผู้อำนวยการ
6.	โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ	ผู้อำนวยการ
7.	โรงเรียนวิสุทธิกษัตริ	ผู้อำนวยการ
8.	โรงเรียนสมุทรพิทยาคม	อาจารย์ใหญ่
9.	โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ	ผู้อำนวยการ
10.	โรงเรียนคณะราษฎรนำรุง	ผู้อำนวยการ

	เขตการศึกษา 2	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนสตรียะลา	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนนราสิกขาลัย	ผู้อำนวยการ

	เขตการศึกษา 3	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนวรนาріเฉลิม	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนมัธยมจักรีวัชร	ครูใหญ่
3.	โรงเรียนสะอาดเผด็จมศึกษา	ผู้อำนวยการ
4.	โรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช	ผู้อำนวยการ
5.	โรงเรียนสตรีปากพ่อง	ผู้อำนวยการ
6.	โรงเรียนสตรีทุ่งสง	ผู้อำนวยการ
7.	โรงเรียนสตรีพิทลุง	ผู้อำนวยการ
8.	โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา	ผู้อำนวยการ
9.	โรงเรียนพรพิพิทยาคม	อาจารย์ใหญ่
10.	โรงเรียนท่าชีวิทยาคม	อาจารย์ใหญ่

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

	เขตการศึกษา 4	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนสตรีภูเก็ต	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนอมาตย์พานิชนุกูล	ผู้อำนวยการ
3.	โรงเรียนคลองท่อมราชภัฏรำไพพรรณี	ผู้อำนวยการ
4.	โรงเรียนสภานาถินี	ผู้อำนวยการ
5.	โรงเรียนสตรีพังงา	ผู้อำนวยการ
6.	โรงเรียนสตรีระนอง	ผู้อำนวยการ
7.	โรงเรียนกระบี่วิทยา	อาจารย์ใหญ่

	เขตการศึกษา 5	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย	ผู้อำนวยการ
3.	โรงเรียนหัวหินวิทยาคม	อาจารย์ใหญ่
4.	โรงเรียนเบญจมเทษุทิศ	ผู้อำนวยการ
5.	โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์)	ผู้อำนวยการ
6.	โรงเรียนเขาย้อยพิทยาคม	ผู้อำนวยการ
7.	โรงเรียนถาวรานุกุล	ผู้อำนวยการ
8.	โรงเรียนกระดังงา "พิชิตสมุทรการ"	อาจารย์ใหญ่
9.	โรงเรียนสงวนหญิง	ผู้อำนวยการ

	เขตการศึกษา 6	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	ผู้อำนวยการ
3.	โรงเรียนลาดชะโดสามัคคี	อาจารย์ใหญ่
4.	โรงเรียนบางบาล	ผู้อำนวยการ
5.	โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา	ผู้อำนวยการ
6.	โรงเรียนสตรีอ่างทอง	ผู้อำนวยการ
7.	โรงเรียนบางเสด็จวิทยาคม	อาจารย์ใหญ่
8.	โรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาคม	อาจารย์ใหญ่
9.	โรงเรียนนครหลวง "อุดมรัชต์วิทยา"	อาจารย์ใหญ่

	เขตการศึกษา 7	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนโกสัมพีนวิทยา	อาจารย์ใหญ่
3.	โรงเรียนผดุงปัญญา	ผู้อำนวยการ
4.	โรงเรียนสตรีนครสวรรค์	ผู้อำนวยการ
5.	โรงเรียนวิทยานุกูลนารี	ผู้อำนวยการ
6.	โรงเรียนเพชรละครวิทยา	อาจารย์ใหญ่
7.	โรงเรียนอุดมตรุณี	ผู้อำนวยการ
8.	โรงเรียนอุตรดิตถ์ตรุณี	ผู้อำนวยการ

	เขตการศึกษา 8	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนวัดโนทัยพายัพ	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม	ผู้อำนวยการ
3.	โรงเรียนตำราขจรราษฎร์สงเคราะห์	ผู้อำนวยการ
4.	โรงเรียนแม่เจดีย์วิทยาคม	อาจารย์ใหญ่
5.	โรงเรียนสตรีศรีน่าน	ผู้อำนวยการ
6.	โรงเรียนนาริรัตน์	ผู้อำนวยการ
7.	โรงเรียนลำปางกัลยาณี	ผู้อำนวยการ
8.	โรงเรียนเขลางค์นคร	ผู้อำนวยการ
9.	โรงเรียนแม่เมาะวิทยา	ผู้อำนวยการ
10.	โรงเรียนสวนบุญโญภิรักษ์ลำพูน	ผู้อำนวยการ

	เขตการศึกษา 9	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนสตรีราชินูทิศ	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนกัลยาณวัตร	ผู้อำนวยการ
3.	โรงเรียนท่าพระวิทยายน	ผู้อำนวยการ
4.	โรงเรียนท่านางแนววิทยายน	อาจารย์ใหญ่
5.	โรงเรียนหนองหลวงศึกษา	อาจารย์ใหญ่
6.	โรงเรียนพานพร้าว	ผู้อำนวยการ

	เขตการศึกษา 10	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนนารีนุกูล	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนศรีเมืองวิทยาคาร	ผู้อำนวยการ
3.	โรงเรียนเอียดใหญ่พิทยา	อาจารย์ใหญ่
4.	โรงเรียนอนุกุลนารี	ผู้อำนวยการ
5.	โรงเรียนฟ้าแดดสูงยาง	อาจารย์ใหญ่
6.	โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา	ผู้อำนวยการ
7.	โรงเรียนผดุงนารี	ผู้อำนวยการ
8.	โรงเรียนนวมินทราชูทิศอีสาน	ผู้อำนวยการ
9.	โรงเรียนสตรีศึกษา	ผู้อำนวยการ
10.	โรงเรียนปทุมราชต์พิทยาคม	ผู้อำนวยการ
11.	โรงเรียนทุ่งกุลาราชานุสรณ์	อาจารย์ใหญ่

	เขตการศึกษา 11	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนสตรีห้วยภูมิ	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนฉิมพลีวิทยา	อาจารย์ใหญ่
3.	โรงเรียนสตรีสิริเกศ	ผู้อำนวยการ
4.	โรงเรียนปรางค์กู่	ผู้อำนวยการ
5.	โรงเรียนคูซอดประชาสรรค์	อาจารย์ใหญ่
6.	โรงเรียนสิรินธร	ผู้อำนวยการ
7.	โรงเรียนโนนเจริญพิทยาคม	อาจารย์ใหญ่
8.	โรงเรียนเบ็ดพิทยาสรรค์	อาจารย์ใหญ่

	เขตการศึกษา 12	ตำแหน่ง
1.	โรงเรียนชลกันยานุกูล	ผู้อำนวยการ
2.	โรงเรียนแสนสุข	ผู้อำนวยการ
3.	โรงเรียนบางละมุง	ผู้อำนวยการ
4.	โรงเรียนศรียานุสรณ์	ผู้อำนวยการ
5.	โรงเรียนตัดตรุณีจังหวัดฉะเชิงเทรา	ผู้อำนวยการ
6.	โรงเรียนพุทธิรังสีพิบูล	ผู้อำนวยการ
7.	โรงเรียนผาณิตวิทยา	อาจารย์ใหญ่
8.	โรงเรียนหนองแห้ววิทยา	อาจารย์ใหญ่
9.	โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์	ผู้อำนวยการ
10.	โรงเรียนศิริเวสรัตน์ปทุมธานี	อาจารย์ใหญ่
11.	โรงเรียนปราจีนกัลยาณี	ผู้อำนวยการ
12.	โรงเรียนบางกะจะ	อาจารย์ใหญ่
13.	โรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยาคม	อาจารย์ใหญ่
14.	โรงเรียนเสตอวิทยาคมรัชมังคลาภิเษก	ครูใหญ่
15.	โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม	อาจารย์ใหญ่

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวเรขา รัตนประสาธ เกิดเมื่อวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2491 ที่อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อปี พ.ศ. 2515 จากมหาวิทยาลัยบูรพา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อครั้งเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน) เมื่อปี พ.ศ. 2510 เริ่มรับราชการในตำแหน่ง ครูตรีโรงเรียนวัดหนองแหน (รัตนศิริราษฎร์) อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา จากนั้นย้ายมาปฏิบัติราชการที่โรงเรียนวัดหัวสวน (ละม่อมประชาสรรค์) อำเภอ บางคล้า และไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดปากน้ำ (สร้อยประชาสรรค์) อำเภอ บางคล้า ซึ่งเริ่มโครงการโรงเรียนชุมชนแห่งแรกในจังหวัดฉะเชิงเทรา แล้วจึง ย้ายมาปฏิบัติราชการที่โรงเรียนวัดสนามช้าง (ประดิษฐ์ราษฎร์รังสรรค์) ต่อมา ปี พ.ศ. 2520 โอนมารับราชการที่โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จนกระทั่งปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6

ประสบการณ์ทางการศึกษา เคยทัศนศึกษาและดูงานการแสดงอุปกรณ์การ ศึกษาจากประเทศทั่วโลก ณ ประเทศมาเลเซีย และที่ World Trade Center ประเทศสิงคโปร์ ระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน - 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2525 และ ศึกษาดูงานประสบการณ์วิชาชีพทางการเรียนการสอน และการบริหาร ตามโครงการ EDUCATORS ขององค์การ AFS ณ เมือง Charlotte รัฐ North Carolina เมือง Richmond และ Washington D.C. รัฐ Virginia ประเทศสหรัฐอเมริกา ระหว่างวันที่ 16 เมษายน - 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2531

