

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriyuan Rajabhat University

### ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๒๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวรัตติมา พานิชอนุรักษ์

ด้วย นางสาวเบญจภรณ์ ผินสุ่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒” โดยมี ดร.กระพิน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๒๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายโสธร บุญเลิศ

ด้วย นางสาวเบญจภรณ์ ผินสุ่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒” โดยมี ดร.กระพิน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคนบตี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๒๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุรพล คาโส

ด้วย นางสาวเบญจภรณ์ ผินสู๋ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒” โดยมี ดร.กระพิน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๒๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม

ด้วย นางสาวเบญจภรณ์ ผินสุ่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒” โดยมี ดร.กระพั่น ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวเบญจภรณ์ ผินสุ่ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

๕-๕-



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๒๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นางสาวเบญจภรณ์ ผินสุ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒” โดยมี ดร.กระพัน ศรีงาน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษา เข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriyud Rajabhat University

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทุกฉบับ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ดังนั้นจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง เพราะคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามครั้งนี้ จะเสนอผลในภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงใน ( ) ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ประสบการณ์ทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) ตั้งแต่ 5-10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิง  
อุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก  
บุคคลมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ โดยกำหนดระดับ  
ความคิดเห็นให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
มากที่สุดในแต่ละข้อ ดังตัวอย่าง

**ตัวอย่างแบบสอบถาม**

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์</b>					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี		$\checkmark$			
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เคารพ และศรัทธาของครู			$\checkmark$		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นในองค์กร	$\checkmark$				

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์</b>					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เคารพ และศรัทธาของครู					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นในองค์กร					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์วิกฤตได้					
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมและจริยธรรมสูง					
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผู้สอน					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงการอุทิศตัวหรือเป้าหมายร่วมกัน					
11. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความผูกพันต่อผู้ร่วมงาน					
12. ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู					
<b>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>					
13. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง					
14. ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
15. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล					
16. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีเหตุผล					
17. ผู้บริหารจงใจและสนับสนุนวิธีคิดที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
18. ผู้บริหารเสนอแนะและวิธีปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
19. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน					
20. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในองค์กรทุกเรื่อง					
21. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
22. ผู้บริหารตระหนักในความต้องการจำเป็นของบุคลากรในองค์กร					
23. ผู้บริหารมีการติดต่อ สื่อสารกับบุคลากรอย่างชัดเจน					
24. ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ จำนวน 48 ข้อ โดยกำหนดระดับความคิดเห็น ให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึงการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึงการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึงการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึงการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างแบบสอบถาม

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง					
1. มีการคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสม		$\checkmark$			
2. มีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งของงาน			$\checkmark$		
3. มีกระบวนการในการสรรหาบุคลากรที่ยุติธรรม	$\checkmark$				

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง</b>					
1. มีการคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสม					
2. มีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งของงาน					
3. มีกระบวนการในการสรรหาบุคลากรที่ยุติธรรม					
4. มีการวางแผนกำลังคนขึ้นในองค์กร ระบุคุณสมบัติที่เหมาะสม					
5. มีการกำหนดภารกิจให้เหมาะสมตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย					
6. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน					
<b>การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง</b>					
7. มีกระบวนการสรรหาที่ได้บุคลากรตรงตามวัตถุประสงค์					
8. มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความโปร่งใส					
9. มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
10. มีการเสนอความคิดเห็นในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร					
11. มีการแต่งตั้งการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน					
12. มีการกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบที่ชัดเจน					
<b>การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</b>					
13. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนการศึกษาต่อ					
14. ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง					
15. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม					
16. มีความเสมอภาคกันในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร					
17. มีการจัดทำระเบียบประวัติของบุคลากรในองค์กร					
18. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร					

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>วินัยและการรักษาวินัย</b>					
19. มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับ กับบุคลากรอย่างชัดเจน					
20. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย ในการปฏิบัติงาน					
21. ส่งเสริมการสร้างความดีงามความเจริญของตนเองและส่วนรวม					
22. มีการกำหนดขอบเขตของวินัยสำหรับสถานศึกษา					
23. มีการสอดส่องดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามวินัย					
24. มีการดำเนินการทางวินัยเมื่อมีการกระทำผิดในองค์กร					
<b>การออกจากราชการ</b>					
25. มีการลงโทษให้พ้นจากหน้าที่เมื่อกระทำผิดวินัยร้ายแรง					
26. มีการรายงานความคิดเห็นไปยังหน่วยงานต้นสังกัด					
27. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ลาออกหรือเกษียณ					
28. มีการอำนวยความสะดวกในการ ได้รับบำเหน็จบำนาญของครู					
29. มีการประสานผลประโยชน์ที่ครูควรได้รับหลังออกจากราชการ					
30. มีการดูแลและให้กำลังใจกับครูผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่กรรม					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวเบญจภรณ์ ฟินสุ่

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Burm Rajabhat University

**ภาคผนวก ค**

**ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

### Case processing Summary

		N	%
Case	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

**A listwise deletion based on all variables in the procedure**

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.97	54



## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2

### Case processing Summary

		N	%
Case	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

A listwise deletion based on all variables in the procedure

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.97	24

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3

#### Case processing Summary

		N	%
Case	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

**A listwise deletion based on all variables in the procedure**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.92	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buri Ram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนก

### ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก
<b>การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์</b>	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1.935
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เคารพ และศรัทธาของครู	1.795
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.296
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	2.380
	4.199
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์วิกฤตได้	2.380
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมและจริยธรรมสูง	3.296
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>	
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.199
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.024
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผู้สอน	2.380
10. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงการอุทิศตัวหรือเป้าหมายร่วมกัน	2.380
11. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความผูกพันต่อผู้ร่วมงาน	2.380
12. ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู	2.994
<b>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>	
13. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	2.293
14. ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน	2.753
15. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	2.293
16. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีเหตุผล	2.222
17. ผู้บริหารจงใจและสนับสนุนวิธีคิดที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	2.994
18. ผู้บริหารเสนอแนะและวิธีปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร	2.753

### ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก
<b>การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>	
19. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน	2.753
20. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในองค์กรทุกเรื่อง	2.994
21. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง	2.994
22. ผู้บริหารตระหนักในความต้องการจำเป็นของบุคลากรในองค์กร	2.293
23. ผู้บริหารมีการติดต่อ สื่อสารกับบุคลากรอย่างชัดเจน	3.108
24. ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.375
<b>การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา</b>	
<b>การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง</b>	
1. มีการคาดคะเนความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสม	2.994
2. มีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งของงาน	2.516
3. มีกระบวนการในการสรรหาบุคลากรที่ยุติธรรม	2.293
4. มีการวางแผนกำลังคนขึ้นในองค์กร ระบุคุณสมบัติให้เหมาะสม	3.108
5. มีการกำหนดภารกิจให้เหมาะสมตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย	2.877
6. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน	2.994
<b>การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง</b>	
7. มีกระบวนการสรรหาที่ได้บุคลากรตรงตามวัตถุประสงค์	2.293
8. มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความโปร่งใส	2.994
9. มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปด้วยความยุติธรรม	2.753
10. มีการเสนอความคิดเห็นในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร	2.753
11. มีการแต่งตั้งการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน	2.994
12. มีการกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบที่ชัดเจน	2.994

**ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม**

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก
<b>การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</b>	
13. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนการศึกษาต่อ	3.108
14. ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง	2.375
15. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	2.994
16. มีความเสมอภาคกันในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร	2.516
17. มีการจัดทำระเบียบประวัติของบุคลากรในองค์กร	2.293
18. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	2.293
<b>วินัยและการรักษาวินัย</b>	
19. มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับ กับบุคลากรอย่างชัดเจน	2.877
20. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย ในการทำงาน	2.994
21. ส่งเสริมการสร้างความดีงามความเจริญของตนเองและส่วนรวม	2.293
22. มีการกำหนดขอบเขตของวินัยสำหรับสถานศึกษา	2.994
23. มีการสอดส่องดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามวินัย	2.753
24. มีการดำเนินการทางวินัยเมื่อมีการกระทำผิดในองค์กร	2.753
<b>การออกจากราชการ</b>	
25. มีการลงโทษให้พ้นจากหน้าที่เมื่อกระทำผิดวินัยร้ายแรง	2.994
26. มีการรายงานความคิดเห็นไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	2.994
27. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ลาออกหรือเกษียณ	2.994
28. มีการอำนวยความสะดวกในการได้รับบำเหน็จบำนาญของครู	2.516
29. มีการประสานผลประโยชน์ที่ครูควรได้รับหลังออกจากราชการ	2.293
30. มีการดูแลและให้กำลังใจกับครูผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่กรรม	2.293

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriyuan Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการขอความคิดเห็น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประเมินความสอดคล้อง ของ คำถามกับจุดประสงค์ การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
<b>การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์</b>					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	1	1	0	0.67	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เคารพ และ ศรัทธาของครู	1	1	0	0.67	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	1	1	0	0.67	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงาน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหา ในสถานการณ์วิกฤตได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมและ จริยธรรมสูง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่น ให้กับครูผู้สอน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงการอุทิศตัวหรือ เป้าหมายร่วมกัน	1	1	0	0.67	ใช้ได้



รายการขอความคิดเห็น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประเมินความสอดคล้อง ของ คำถามกับจุดประสงค์ การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
11. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความผูกพัน ต่อผู้ร่วมงาน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>					
13. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักในบทบาท และหน้าที่ของตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
14. ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ๆในการแก้ปัญหา ในหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
15. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	1	1	1	1	ใช้ได้
16. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็น และมีเหตุผล	1	1	1	1	ใช้ได้
17. ผู้บริหารจงใจและสนับสนุนวิธีคิดที่เป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม	1	1	1	1	ใช้ได้
18. ผู้บริหารเสนอแนะและวิธีปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรในองค์กร	1	1	0	0.67	ใช้ได้
<b>การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>					
19. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
20. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร ในองค์กรทุกเรื่อง	0	1	1	0.67	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประเมินความสอดคล้อง ของ คำถามกับจุดประสงค์ การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
21. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกา สพัฒนาศักยภาพของตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
22. ผู้บริหารตระหนักในความต้องการจำเป็น ของบุคลากรในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
23. ผู้บริหารมีการติดต่อ สื่อสารกับบุคลากร อย่างชัดเจน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
24. ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ด้านการบริหารงานบุคคล	ประเมินความสอดคล้อง ของ คำถามกับจุดประสงค์ การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
<b>การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง</b>					
1. มีการคาดคะเนความต้องการอัตรากำลัง ที่เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งของงาน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
3. มีกระบวนการในการสรรหาบุคลากร ที่ยุติธรรม	1	1	0	0.67	ใช้ได้
4. มีการวางแผนกำลังคนขึ้นในองค์กร ระบุ คุณสมบัติให้เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
5. มีการกำหนดภารกิจให้เหมาะสมตาม สายงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
6. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน อย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง</b>					
7. มีกระบวนการสรรหาที่ได้บุคลากรตรง ตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	ใช้ได้
8. มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่ มีความโปร่งใส	1	1	1	1	ใช้ได้
9. มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปด้วย ความยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
10. มีการเสนอความคิดเห็นในการรับบุคลากร เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
11. มีการแต่งตั้งการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์ อักษรที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ด้านการบริหารงานบุคคล	ประเมินความสอดคล้อง ของ คำถามกับจุดประสงค์ การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
12. มีการกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบ ที่ชัดเจน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
<b>การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</b>					
13. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ สนับสนุนการศึกษาต่อ	1	1	1	1	ใช้ได้
14. ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง	1	1	0	0.67	ใช้ได้
15. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วย ความยุติธรรม	1	1	0	0.67	ใช้ได้
16. มีความเสมอภาคกันในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1	ใช้ได้
17. มีการจัดทำระเบียบประวัติดของบุคลากร ในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
18. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>วินัยและการรักษาวินัย</b>					
19. มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับ กับบุคลากรอย่างชัดเจน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
20. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
21. ส่งเสริมการสร้างความดีงามความเจริญ ของตนเองและส่วนรวม	1	1	0	0.67	ใช้ได้
22. มีการกำหนดขอบเขตของวินัยสำหรับ สถานศึกษา	1	1	0	0.67	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ด้านการบริหารงานบุคคล	ประเมินความ สอดคล้องของ คำถามกับจุดประสงค์ การวิจัย			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				
	1	2	3		
23. มีการสอดส่องดูแลให้บุคลากรปฏิบัติ ตามวินัย	1	1	0	0.67	ใช้ได้
24. มีการดำเนินการทางวินัยเมื่อมีการกระทำผิด ในองค์กร	1	1	0	0.67	ใช้ได้
<b>การออกจากราชการ</b>					
25. มีการลงโทษให้พ้นจากหน้าที่เมื่อกระทำผิด วินัยร้ายแรง	1	1	0	0.67	ใช้ได้
26. มีการรายงานความคิดเห็นไปยังหน่วยงาน ต้นสังกัด	1	0	1	0.67	ใช้ได้
27. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู ที่ลาออกหรือเกษียณ	1	1	0	0.67	ใช้ได้
28. มีการอำนวยความสะดวกในการได้รับ บำเหน็จบำนาญของครู	1	1	1	1	ใช้ได้
29. มีการประสานผลประโยชน์ที่ครูควรได้รับ หลังออกจากราชการ	1	1	1	1	ใช้ได้
30. มีการดูแลและให้กำลังใจกับครูผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่กรรม	1	1	1	1	ใช้ได้