



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.สฤติชัย ประสิทธิ์ชากรณ์ ตำแหน่งอาจารย์คณะครุศาสตร์
สถานที่ทำงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
2. อาจารย์มนตรี เด่นดวง ตำแหน่งอาจารย์คณะครุศาสตร์
สถานที่ทำงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชิต รอดทอง ตำแหน่งอาจารย์คณะครุศาสตร์
สถานที่ทำงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
4. นายมารุดิง อีแอ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานโรงเรียนบ้านแม่ที
5. นายบุญมี เคียนทอง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานโรงเรียนบ้านควนหมาก



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๔๖

ที่ บวล. ๐๒๐๐ / ๒๕๕๖

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สกลิตย์ ประสทิธการณณ์

ด้วย นางสาวเจริญจิตร์ คงเพ็ชรศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๓”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวัชรวรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันท ชาติทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๕๖

ที่ บวล. ๐๒๐๑ / ๒๕๕๖

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์มนตรี เด่นดวง

ด้วย นางสาวเจริญจิตร คงเพชรศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๓”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ดร.ศรุตพงษ์ ภูวัชรวรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันท ชาติทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๕๖

ที่ บวล. ๐๒๐๒ / ๒๕๕๖

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชิต รอดทอง

ด้วย นางสาวเจริญจิตร์ คงเพชรศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๓”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวัชรวรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันท ชาติทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0560.06 / ว 0022

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ที

ด้วย นางสาวเจริญจิตร คงเพชรศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๓”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวัชรวรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง
(Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคง
จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันท ชาติทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๔๔๘

<http://bundit.skru.ac.th/>

www.facebook.com/gsskru



ที่ ศธ ๐๕๖๐.๐๖ / ว ๐๐๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนหมาก

ด้วย นางสาวเจริญจิตร์ คงเพชรศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๓”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวพัชรวานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง
(Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคง
จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนต์ ชาติทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

<http://bundit.skru.ac.th/>

www.facebook.com/gsskru



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

--	--	--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามแนวคิดของเบส (Bass) และอโวลิโอ (Avolio) มี 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มี 5 ด้าน คือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

3. คำตอบของท่านจะใช้เป็นข้อมูลและประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบหรือสร้างความเสียหายใด ๆ ต่อท่าน ฉะนั้นจึงขออนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน เพื่อที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์ เทียงตรง ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เจริญจิตร คงเพชรศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

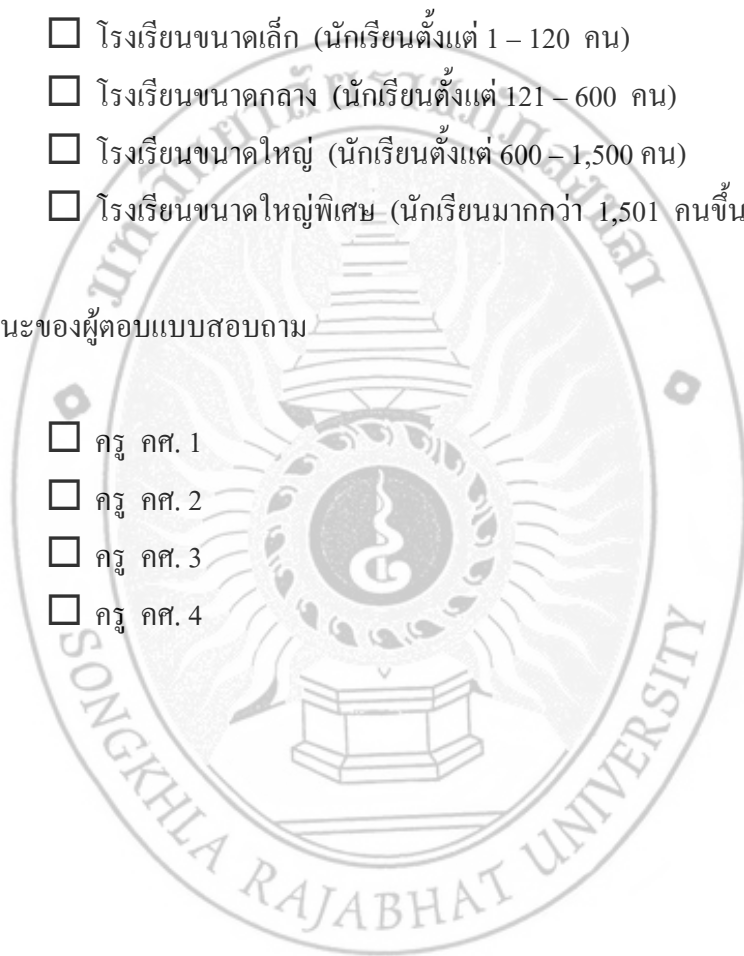
คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ขนาดสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน)
- โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 600 – 1,500 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนมากกว่า 1,501 คนขึ้นไป)

2. วิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ครู กศ. 1
- ครู กศ. 2
- ครู กศ. 3
- ครู กศ. 4



ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสงขลา เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยแบ่งระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับ น้อยที่สุด

2. วิธีตอบคำถาม ให้ท่านอ่านข้อความทางซ้ายมือทีละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่ตรงกับพฤติกรรมผู้บริหารของท่าน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด	✓				

คำอธิบาย จากข้อ 0 ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องลำดับที่ 5 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณบริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1.	เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน.....
2.	เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม.....
3.	เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านมีความรับผิดชอบ.....
4.	สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้.....
5.	เป็นผู้ที่รับฟังปัญหาและเสนอแนวทางในการทำงานให้แก่ครู.....
6.	เป็นผู้ที่ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน.....
7.	เป็นผู้ที่นำเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตามมีความเข้าใจ					
8.	ประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ.....
9.	เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมั่นใจ ถูกต้องเป็นแบบอย่างให้แก่ครู.....
	การสร้างแรงบันดาลใจ					
10.	มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม.....
11.	มีกฎเกณฑ์ในการเสริมแรงใจให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจนยุติธรรม.....
12.	ใช้คำพูดกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์.....
13.	ให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน.....
14.	สนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ.....
15.	สร้างความมั่นใจในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน....
16.	มีอุดมการณ์และปฏิบัติตามในการทำงานอย่างแน่วแน่..

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
17.	มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน.....
18.	ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน
การกระตุ้นทางปัญญา						
19.	มีการพูดกระตุ้นในเชิงบวกให้ครูได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ
20.	มีวิธีการใหม่ๆ เสนอแนะผลการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาให้กับครูอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ.....
21.	เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางานในการคิดแก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์.....
22.	ส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน.....
23.	เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง.....
24.	มีกิจกรรมต่างๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล.....
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
25.	ส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล.....
26.	ปฏิบัติตนต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกคน.....
27.	ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ.....
28.	ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานที่ถนัดและให้มีความตระหนักในความคิด จิตนาการ ความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง.....

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
29.	ให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ.....					
30.	สร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคลโดยพบปะพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ.....					
31.	ให้ขวัญกำลังใจครูเป็นรายบุคคล เช่น ไปเยี่ยมป่วย เยี่ยมคลอด ทำบุญบ้าน งานแต่งงานฯ.....					
32.	ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใดๆ.....					
33.	มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน.....					



ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดยแบ่งระดับการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคล ออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานในระดับ น้อยที่สุด

2. วิธีตอบคำถาม ให้ท่านอ่านข้อความทางซ้ายมือที่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่ตรงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของท่าน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับใด	✓				

คำอธิบาย จากข้อ 0 ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องลำดับที่ 5 หมายถึง ท่านรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง					
1.	มีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน.....					
2.	มีการวางแผนอัตรากำลังและความต้องการไว้ล่วงหน้า.....					
3.	ขอ กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....					
4.	มีการกำหนดภารกิจให้บุคคลปฏิบัติตามสายงานไว้อย่างชัดเจน.....					
5.	มีโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน.....					
	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง					
6.	มีการเสนอความคิดเห็นแก่ผู้บริหารในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่.....					
7.	มีการเสนอความต้องการของบุคลากรสาขาวิชาที่ขาดแคลนยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....					
8.	ให้ความเห็นชอบในการส่งคำร้องขอย้ายและรับย้ายบุคลากรในโรงเรียน.....					
9.	มีการให้ความเห็นชอบในการรับย้าย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน.....					
10.	มีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน.....					
11.	การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด.....					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
12.	มีการปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน.....					
13.	มีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายเข้ามาใหม่.....					
14.	มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง.....					
15.	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าอบรม สัมมนา ที่สนใจศึกษาความรู้ ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน..					
16.	มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกปี.....					
17.	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น.....					
18.	มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ทักษะในการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....					
19.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด.....					
	วินัยและการรักษาวินัย					
20.	สถานศึกษามีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ.....					
21.	มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง.....					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
22.	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในด้านวินัย และการรักษาวินัย.....					
23.	มีการสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนา เจตคติสร้างจิตสำนึก เพื่อไม่ให้ประพฤติดวินัย การปฏิบัติตนต่อครอบครัว สังคม ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและประเทศชาติ.....					
24.	มีแนวดำเนินการสืบสวนเบื้องต้นหาความจริงอย่าง ยุติธรรม เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา.....					
25.	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา.....					
การออกจากราชการ						
26.	ลงโทษทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย.....					
27.	มีความคิดเห็นในการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....					
28.	มีการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ครบเกษียณอายุราชการหรือลาออก.....					
29.	มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ลาออก ทูพพลภาพ และถึงแก่กรรม เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ บำนาญและ สวัสดิการอื่นตามที่สิทธิพึงมี.....					
30.	มีการดำเนินงานออกจากราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด.....					

*** ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) เครื่องมือวิจัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 33 ข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IC	สรุป
		1	2	3	4	5			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
1.	เป็นผู้ที่นำยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
3.	เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
4.	ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านมีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.	เป็นผู้ที่รับฟังปัญหาและเสนอแนวทางในการทำงานให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	เป็นผู้ที่ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	เป็นผู้ที่นำเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตามมีความเข้าใจ ประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
9.	เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมั่นใจ ถูกต้อง เป็นแบบอย่างให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
การสร้างแรงบันดาลใจ									
10.	มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11.	มีกฎเกณฑ์ในการเสริมแรงใจให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจนยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
12.	ใช้คำพูดกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	ให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	สนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	สร้างความมั่นใจในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16.	มีอุดมการณ์และปฏิบัติตามในการทำงานอย่างแน่วแน่	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
17.	มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การกระตุ้นทางปัญญา									
19.	มีการพูดกระตุ้นในเชิงบวกให้ครูได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	มีวิธีการใหม่ๆ เสนอแนะผลการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาให้กับครูอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
21.	เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางานในการคิดแก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
22.	ส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	มีกิจกรรมต่างๆกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
25.	ส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26.	ปฏิบัติตนต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28.	ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานที่ถนัดและให้มีความตระหนักรู้ในความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
29.	ให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
30.	สร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล โดยพบปะ พูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
31.	ให้ขวัญกำลังใจครูเป็นรายบุคคล เช่น ไปเยี่ยมป่วย เยี่ยมคลอด ทำบุญบ้าน งานแต่งงาน ฯลฯ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
32.	ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติใดๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33.	มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 30 ข้อ

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนด									
ตำแหน่ง									
1.	มีการกำหนดความต้องการบุคลากรตามภารกิจของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	มีการวางแผนอัตรากำลังและความต้องการไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ขอกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
4.	มีการกำหนดภารกิจให้บุคคลปฏิบัติตามสายงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	มีโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง									
6.	มีการเสนอความคิดเห็นแก่ผู้บริหารในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
7.	มีการเสนอความต้องการของบุคลากรสาขาวิชาที่ขาดแคลนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
8.	ให้ความเห็นชอบในการส่งคำร้องขอย้ายและรับย้ายบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
9.	มีการให้ความเห็นชอบในการรับย้ายโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
10.	มีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11.	การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ									
12.	มีการปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	มีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายเข้ามาใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าอบรม สัมมนา ทัศนศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16.	มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
18.	มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ทักษะในการจัดทำสื่อ นวัตกรรมและนำ นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
วินัยและการรักษาวินัย									
20.	สถานศึกษามีการกำหนดแนวปฏิบัติ ตามกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาประพฤติ ปฏิบัติ ตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21.	มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านวินัย การรักษาวินัย อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในด้านวินัยและ การรักษาวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	มีการสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนา เจตคติ สร้างจิตสำนึกเพื่อไม่ให้ประพฤติ ผิดวินัย การปฏิบัติตนต่อครอบครัว สังคม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ประเทศชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
24.	มีแนวดำเนินการสืบสวนเบื้องต้นหาความจริงอย่างยุติธรรม เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การออกจากราชการ									
26.	ลงโทษทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	มีความคิดเห็นในการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
28.	มีการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครบเกษียณอายุราชการหรือลาออก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ลาออก ทูพพลภาพ และถึงแก่กรรม เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการตามที่สิทธิพึงมี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
30.	มีการดำเนินงานออกจากราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. ศ. กำหนด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

