





รายงานผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.สฤติ์ย์ ประสิทธากรณ์ ตำแหน่งอาจารย์คณบดีคณะครุศาสตร์
สถานที่ทำงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2. อาจารย์มนตรี เด่นดวง ตำแหน่งอาจารย์คณบดีคณะครุศาสตร์
สถานที่ทำงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชิต รอดทอง ตำแหน่งอาจารย์คณบดีคณะครุศาสตร์
สถานที่ทำงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

4. นายมารูดิง อิเมอ ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน
สถานที่ทำงานโรงเรียนบ้านแม่ที

5. นายนุญมี เกี้ยนทอง ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน
สถานที่ทำงานโรงเรียนบ้านควนหมาก



ภาคพนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา บันทิตวิทยาลัย โทร. ๒๔๖

ที่ บวล. ๐๗๐๐ / ๒๕๕๖

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สติตย์ ประสิทธากรณ์

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

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| ๑. ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. ดร.ศรุติพงษ์ ภูวัชร์วรรณนท์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

ในการนี้ บันทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงได้ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บันทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนันท์ ราดุหงส์)

คณบดีบันทิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา บันทิตวิทยาลัย โทร. ๒๔๖

ที่ บวล. ๐๗๐๑ / ๒๕๕๖

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์มนตรี เด่นดวง

ด้วย นางสาวเจริญจิตร คงเพ็ชรศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบันทิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๓”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| ๑. ดร.รุจิราพร คงช่วย | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. ดร.ศรุติพงษ์ ภูวัชร์วรรณนท์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

ในการนี้ บันทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงได้ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บันทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนันท์ ราดุหงส์)

คณบดีบันทิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา บันทึกวิทยาลัย โทร. ๒๔๖
ที่ บวล. ๐๗๐๒ / ๒๕๕๖ วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชิต รอดทอง

ด้วย นางสาวเจริญจิตร คงเพ็ชรศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบันทึกวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๓”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| ๑. ดร.รุจิราพร คงช่วย | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. ดร.ศรุติพงษ์ ภูวัชร์วรรณนท์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

ในการนี้ บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงได้ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนันท์ รاثุทอง)

คณบดีบันทึกวิทยาลัย



ที่ ศธ 0560.06 / ว 0022

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สำราญเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๕๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ที

ด้วย นางสาวเจริญจิตร คงเพ็ชรศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังขละ เขต ๓”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.รุจิราพร คงช่วย	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ดร.ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรรณท์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงได้ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสหนึ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ชาตุทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

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

www.facebook.com/gsskru



ที่ ศธ ๐๕๖๐.๐๖ / ว ๐๐๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา
อำเภอเมือง จังหวัดสิงขลา ๘๐๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านความหมาย

ด้วย นางสาวเจริญจิตร คงเพ็ชรศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงขลา เขต ๓”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| ๑. ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| ๒. ดร.ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรรณท์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงได้ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนก ธราถุทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๙

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

www.facebook.com/gsskru





แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามแนวคิดของแบส (Bass) และอโวโลจิโอ (Avolio) มี 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

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

3. คำตอบของท่านจะใช้เป็นข้อมูลและประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบหรือสร้างความเสียหายใด ๆ ต่อท่าน จะนับจึงขออนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ ทุกตอน เพื่อที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์ เที่ยงตรง ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เจริญจิตร คงเพ็ชรศรี

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 คศ. 1
- ครู คศ. 2
- ครู คศ. 3
- ครู คศ. 4

**ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประชุมศึกษาสงขลา เขต 3**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประชุมศึกษา สงขลา เขต 3 โดยแบ่งระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 5 ระดับ คือ
 - 5 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด
2. วิธีตอบคำถาม ให้ท่านอ่านข้อความทางข้างมือทีละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวาเมื่อที่ตรงกับพฤติกรรมผู้บริหารของท่าน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด	✓				

คำอธิบาย จากข้อ 0 ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องลำดับที่ 5 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และเป็น ที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน.....
2.	เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม.....
3.	เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ร่วมงาน ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านมีความ รับผิดชอบ.....
4.	สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้.....
5.	เป็นผู้ที่รับฟังปัญหาและเสนอแนวทางในการทำงาน ให้แก่ครู.....
6.	เป็นผู้ที่ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน.....
7.	เป็นผู้ที่นำเคราะห์ ศรัทธา ทำให้ผู้ตามมีความเข้าใจ ประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ.....
9.	เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมั่นใจ ถูกต้องเป็นแบบอย่าง ให้แก่ครู.....
10.	การสร้างแรงบันดาลใจ มีความเสียสละประโภชันส่วนตนเพื่อประโภชันของ ส่วนรวม.....
11.	มีกุญแจที่ในการเสริมแรงใจให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างชัดเจนยุติธรรม.....
12.	ใช้คำพูดกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์.....
13.	ให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน.....
14.	สนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่าง สมำเสมอ.....
15.	สร้างความมั่นใจในความสามารถของงานแก่ผู้ร่วมงาน....
16.	มีอุดมการณ์และปฏิบัติตามในการทำงานอย่างแน่นอน..

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
17.	มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน.....
18.	ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน
19.	การกระตุ้นทางปัญญา มีการพูดกระตุ้นในเชิงบวกให้ครูได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ
20.	มีวิธีการใหม่ๆ เสนอแนะผลการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาให้กับครูอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ.....
21.	เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางานในการคิดแก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์.....
22.	ส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ใน การปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน.....
23.	เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง.....
24.	มีกิจกรรมต่างๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และเหตุผล.....
25.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล.....
26.	ปฏิบัติตนต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกคน.....
27.	ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะนำในการทำงานของครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ.....
28.	ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานที่ถนัดและให้มีความตระหนักในความคิด จิตนาการ ความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง.....

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
29.	ให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ.....					
30.	สร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล โดยพนับพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ.....					
31.	ให้ข้อมูลกำลังใจครูเป็นรายบุคคล เช่น ไปเยี่ยมป่วย เยี่ยมครอบครัว ทำบุญบ้าน งานแต่งงานฯ					
32.	ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใดๆ.....					
33.	มอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน.....					



ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคล

คำชี้แจง

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

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

2. วิธีตอบคำถาม ให้ท่านอ่านข้อความทางซ้ายมือที่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวาเมื่อที่ตรงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของท่าน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับใด	✓				

คำอธิบาย จากข้อ 0 ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องลำดับที่ 5 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ 高 มากที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
1.	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจของ โรงเรียนได้อย่างเหมาะสมสมควรถ้วน.....					
2.	มีการวางแผนอัตรากำลังและความต้องการไว้ล่วงหน้า.....					
3.	ขอกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังเสนอไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา.....					
4.	มีการกำหนดภารกิจให้บุคคลปฏิบัติตามสายงานไว้อย่าง ชัดเจน.....					
5.	มีโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน.....					
6.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีการเสนอความคิดเห็นแก่ผู้บริหารในการรับบุคลากรเข้า มาปฏิบัติหน้าที่.....					
7.	มีการเสนอความต้องการของบุคลากรสาขาวิชาที่ขาด แคลนยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....					
8.	ให้ความเห็นชอบในการส่งคำร้องขอข้าย้ายและรับข้าย้าย บุคลากรในโรงเรียน.....					
9.	มีการให้ความเห็นชอบในการรับข้าย้าย โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน.....					
10.	มีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างชัดเจน.....					
11.	การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด.....					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
12.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการปั้มนิเทศแก่บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน.....
13.	มีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ายึดงานใหม่.....
14.	มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาอย่างต่อเนื่อง.....
15.	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เข้าอบรม สัมมนา ทัศนศึกษาดูงาน ศึกษาดูต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน..
16.	มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทุกปี.....
17.	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น.....
18.	มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีความรู้ ทักษะในการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน.....
19.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด.....
20.	วินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายที่ให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติ ปฏิบัติ ตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ.....
21.	มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับใน ด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง.....

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
22.	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในด้านวินัย และการรักษาวินัย.....					
23.	มีการสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนา เอกอัตลักษณ์ สำหรับนักเรียน เพื่อไม่ให้ประพฤติผิดวินัย การปฏิบัติตามต่อครองครัว สังคม ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและประเทศชาติ.....					
24.	มีแนวดำเนินการสืบสานเบื้องต้นหากความจริงอย่าง ยุติธรรม เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา.....					
25.	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา.....					
การออกจากราชการ						
26.	ลงโทษทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระทำผิดวินัย.....					
27.	มีความคิดเห็นในการลาออกจากข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....					
28.	มีการจัดกิจกรรมแสดงมนุษยภาพ จิตและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ครบเกี้ยงอายุราชการหรือลาออก.....					
29.	มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่เกี้ยงอายุราชการ ลาออก ทุพพลภาพ และถึงแก่กรรม เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ บำนาญและ สวัสดิการอื่นตามที่สิทธิพึงมี.....					
30.	มีการดำเนินงานออกจากราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด.....					

*** ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) เครื่องมือวิจัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน
33 ข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IC	สรุป	
		1	2	3	4	5				
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์										
1.	เป็นผู้ที่นโยบายของ เคราะห์น้ำดี ศรัทธา ไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้	
2.	เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช่ได้	
3.	เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช่ได้	
4.	ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านมีความ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้	
5.	สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ ต่างๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้	
6.	เป็นผู้ที่รับฟังปัญหาและเสนอแนวทาง ในการทำงานให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้	
7.	เป็นผู้ที่ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นใน การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้	
8.	เป็นผู้ที่นำการพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตามมี ความเข้าใจ ประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช่ได้	
9.	เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมั่นใจ ถูกต้อง เป็นแบบอย่างให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้	

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

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IC	สรุป
		1	2	3	4	5			
21.	เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ร่วมกันในการพัฒนางานในการคิด แก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช่ได้
22.	ส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหา วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงานเพื่อ นำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
23.	เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดวินิจฉัย เลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
24.	มีกิจกรรมต่างๆกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็นและเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
25.	ส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจ และความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
26.	ปฏิบัติตนต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียม กันทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
27.	ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงาน ของครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
28.	ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานที่ ถนัดและให้มีความตระหนักใน ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และ เห็นคุณค่าของตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช่ได้
29.	ให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็น รายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช่ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IC	สรุป			
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)										
		1	2	3	4	5						
30.	สร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล โดยพับประพุดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช่ได้			
31.	ให้ข่าวณ์กำลังใจครูเป็นรายบุคคล เช่น ไปเยี่ยมป่วย เยี่ยมคลอด ทำบุญบ้าน งานแต่งงาน ฯลฯ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช่ได้			
32.	ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใดๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้			
33.	มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้			



ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 30 ข้อ

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IC	สรุป					
		1	2	3	4	5								
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนด														
ตำแหน่ง														
1.	มีการกำหนดความต้องการบุคลากรตาม ภารกิจของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้					
2.	มีการวางแผนอัตรากำลังและความ ต้องการไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้					
3.	ขอกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง เสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	ใช่ได้					
4.	มีการกำหนดภารกิจให้บุคคลปฏิบัติ ตามสายงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้					
5.	มีโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้					
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง														
6.	มีการเสนอความคิดเห็นแก่ผู้บริหารใน การรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช่ได้					
7.	มีการเสนอความต้องการของบุคลากร สาขาวิชาที่ขาดแคลนไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช่ได้					
8.	ให้ความเห็นชอบในการส่งคำร้องขอ ย้ายและรับย้าย บุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช่ได้					
9.	มีการให้ความเห็นชอบในการรับย้าย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาโรงเรียน	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช่ได้					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IC	สรุป			
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)										
		1	2	3	4	5						
10.	มีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้			
11.	การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์ และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้			
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ												
12.	มีการปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่ได้รับ การแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้			
13.	มีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ามาใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้			
14.	มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้			
15.	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้า อบรม ลัมมนา ทัศนศึกษาดูงาน ศึกษา ต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ใน การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้			
16.	มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้			
17.	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เลื่อน วิทยฐานะที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้			

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IC	สรุป
		1	2	3	4	5			
		+1	+1	+1	+1	+1			
18.	มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ทักษะในการจัดทำสื่อนวัตกรรมและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
19.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
วินัยและการรักษาวินัย									
20.	สถานศึกษามีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
21.	มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
22.	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในด้านวินัยและการรักษาวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้
23.	มีการสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาเจตคติ สร้างจิตสำนึกลเพื่อไม่ให้ประพฤติผิดวินัย การปฏิบัติตนต่อครอบครัว สังคม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและประเทศชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช่ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IC	สรุป	
		1	2	3	4	5				
		+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
24.	มีแนวดำเนินการสืบสานเบื้องต้นหา ความจริงอย่างยุติธรรม เมื่อข้าราชการ ถูกกล่าวหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
25.	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
การออกจากราชการ										
26.	ลงโทษทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ที่ กฎหมายกำหนดเมื่อข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาระทำการพิวนัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
27.	มีความคิดเห็นในการลาออกจาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้	
28.	มีการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตและ เสริมสร้างหัวญญาลังใจให้แก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครบ เกณฑ์อายุราชการหรือลาออก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
29.	มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ลาออก ทุพพลภาพ และถึงแก่กรรม เพื่อให้ ได้รับบำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการ ตามที่สิทธิพึงมี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

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

