

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. การตอบแบบสอบถามในแต่ละขั้นตอนมีคำชี้แจงไว้ละเอียดแล้ว กรุณาได้ตอบทุกส่วนทุกตอนและตรงกับสภาพที่เป็นจริง

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาววิไลลักษณ์ สีดา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (1 – 120 คน)
- โรงเรียนขนาดกลาง (121 – 300 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (301 คน ขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ทำงาน

- ไม่เกิน 5 ปี
- 5 -10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับ
ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบ่งระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

คำอธิบายประกอบตัวอย่าง

ข้อ 0. ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้					
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
6	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง					
7	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์					
8	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน					
9	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกัน					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
10	ผู้บริหารมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมีมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น					
11	ผู้บริหารมีการสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน					
12	ผู้บริหารมีการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
13	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)						
14	ผู้บริหารมีกลวิธีส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการทำงาน					
15	ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
16	ผู้บริหารสามารถให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน					
17	ผู้บริหารมีอุดมการณ์และปฏิบัติตามในการทำงานอย่างแน่วแน่					
18	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน					
ด้านการกระตุ้นหาวิธีแก้ปัญหา						
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน					
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง					
21	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล					
22	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างเป็นระบบ					
23	ผู้บริหารกระตุ้นในเชิงบวกให้ครูได้คิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางาน การแก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา (ต่อ)						
25	ผู้บริหารมีกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลายเพื่อช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล					
26	ผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวใจและสนับสนุนวิสัยทัศน์ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
27	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
28	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
29	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูอย่างกัลยาณมิตร					
30	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานที่ถนัด และให้มีความตระหนักเห็นคุณค่าของตนเอง					
31	ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจครูเป็นรายบุคคลตามโอกาสอันควร					
32	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกคน ปราศจากอคติใดๆ					
33	ผู้บริหารแสดงออกถึงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจ					
34	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ					
35	ผู้บริหารตระหนักในความต้องการจำเป็นของบุคลากรทุกคนในองค์กร					
36	ผู้บริหารมีการติดต่อ สื่อสารกับบุคลากรอย่างชัดเจน					

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับ
ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบ่งระดับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	การกำหนดความต้องการของบุคลากร ตามภารกิจ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ครบถ้วน	✓				

คำอธิบายประกอบตัวอย่าง

ข้อ 0. ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การกำหนดความต้องการของบุคลากร
ตามภารกิจ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน มีระดับการบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง						
1.	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน					
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งาน กำหนดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน					
3	สถานศึกษามีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน					
4	สถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน					
5	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอย่างชัดเจน					
6	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน					
7	สถานศึกษามีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบายการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรได้ทราบทั่วกัน					
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
8	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและกระบวนการสรรหาชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
9	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร					
10	สถานศึกษามีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล ทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)						
11	สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่การทำงานให้ รับผิดชอบเป็นสายลักษณะอักษรที่ชัดเจน					
12	สถานศึกษามีการเสนอความคิดเห็นในการรับ บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร					
13	สถานศึกษาดำเนินการทดสอบด้วย แบบทดสอบ ดำเนินการอย่างโปร่งใส เที่ยงตรงและแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้					
14	สถานศึกษาดำเนินการให้ความเห็นชอบในการ รับย้ายโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการ สถานศึกษา					
ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร						
15	สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของโรงเรียน					
16	สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณใน การพัฒนาบุคลากร					
17	สถานศึกษามีการอบรม สัมมนา พัฒนา บุคลากรและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับ การอบรม สัมมนา					
18	สถานศึกษามีการส่งบุคลากรไปประชุม เชิงปฏิบัติการในกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้อง					
19	สถานศึกษามีการสนับสนุนทุนการทำวิจัย เพื่อพัฒนางาน					
20	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
21	สถานศึกษามีการนิเทศและให้คำแนะนำใน การปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
22	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร					
23	สถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสและยุติธรรม					
24	สถานศึกษามีการนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาให้ความดี ความชอบ					
25	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นๆ					
26	สถานศึกษาดำเนินการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม					
27	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหัวหน้างานหรือผู้บริหาร					
28	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเพื่อนร่วมงาน					
ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ						
29	สถานศึกษามีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ					
30	สถานศึกษามีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ในด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ						
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในด้าน วินัย และการรักษาวินัย					
32	สถานศึกษามีแนวดำเนินการสืบสวนเบื้องต้นหาความจริงอย่างยุติธรรม เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา					
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างความดีงาม ความเจริญของตนเอง และส่วนรวม					
34	สถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาเจตคติ สร้างจิตสำนึก เพื่อไม่ให้ประพฤติผิดวินัย การปฏิบัติตน ต่อครอบครัว สังคม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประเทศชาติ					
35	สถานศึกษามีการสอดส่องดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามวินัย					
ด้านการออกจากราชการ						
36	สถานศึกษาการให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากงาน					
37	สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการออกจากราชการ						
38	สถานศึกษามีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากราชการ เมื่อออกจากราชการด้วยสาเหตุต่างๆ					
39	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อบุคลากรพ้นออกจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ					
40	สถานศึกษามีการให้การดูแลครอบครัวของบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน					
41	สถานศึกษามีการพิจารณาลงโทษบุคลากรในองค์กร ที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน					
42	สถานศึกษามีการให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากงาน ด้วยสาเหตุที่แตกต่างกัน					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววิไลลักษณ์ สีดา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินเครื่องมือแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร
งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้เชี่ยวชาญตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่ามีความเหมาะสมที่ใช้เป็นข้อความในการสร้าง
แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ว่าเหมาะสมหรือไม่ แล้วเขียน
ผลการพิจารณาของท่าน โดยการกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำกลับมาปรับปรุง
ให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตัวเลขในช่องการประเมินมีความหมายดังนี้

- +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”
- 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม				
1. สถานภาพ	
2. ขนาดของโรงเรียน	
3. ประสบการณ์ทำงาน	

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ (IOC)			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา				
2	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ครีธา ไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน				
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้				
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน				
5	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง				
6	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง				
7	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์				
8	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน				
9	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน				
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
10	ผู้บริหารมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น				
11	ผู้บริหารมีการสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน				

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ (IOC)			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)					
12	ผู้บริหารมีการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน				
13	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่				
14	ผู้บริหารมีกลวิธีส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการทำงาน				
15	ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ				
16	ผู้บริหารสามารถให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน				
17	ผู้บริหารมีอุดมการณ์และปฏิบัติตามในการทำงานอย่างแน่วแน่				
18	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน				
ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน				
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง				
21	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล				
22	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างเป็นระบบ				
23	ผู้บริหารกระตุ้นในเชิงบวกให้ครูได้คิดแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการต่างๆ				

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ (IOC)			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา (ต่อ)					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ร่วมกันในการพัฒนางาน การแก้ไขปัญหาและ วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์				
25	ผู้บริหารมีกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลายเพื่อช่วย กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและ เหตุผล				
26	ผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวใจและสนับสนุนวิธีคิด ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม				
27	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงคุณค่าใน บทบาทหน้าที่ของตนเอง				
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
28	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาครูตาม ความสนใจและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล				
29	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงาน ของครูอย่างกัลยาณมิตร				
30	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงาน ที่ถนัดและให้มีความตระหนักเห็นคุณค่า ของตนเอง				
31	ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจครูเป็นรายบุคคล ตามโอกาสอันควร				
32	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่า เทียมกันทุกคน ปราศจากอคติใดๆ				
33	ผู้บริหารแสดงออกถึงความชื่นชมใน ความสามารถและผลงานของครูแต่ละบุคคล ด้วยความจริงใจ				

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ (IOC)			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ต่อ)					
34	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ				
35	ผู้บริหารตระหนักในความต้องการจำเป็นของบุคลากรทุกคนในองค์กร				
36	ผู้บริหารมีการติดต่อ สื่อสารกับบุคลากรอย่างชัดเจน				

**ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ (IOC)			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง					
1	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน				
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งาน กำหนดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน				
3	สถานศึกษามีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน				
4	สถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน				

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ (IOC)			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (ต่อ)					
5	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอย่างชัดเจน				
6	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน				
7	สถานศึกษามีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบายการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรได้ทราบทั่วกัน				
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
8	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและกระบวนการสรรหาชัดเจนและเป็นรูปธรรม				
9	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร				
10	สถานศึกษามีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล ทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล				
11	สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่การทำงานให้รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน				
12	สถานศึกษามีการเสนอความคิดเห็นในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร				
13	สถานศึกษาดำเนินการทดสอบด้วยแบบทดสอบ ดำเนินการอย่างโปร่งใส เที่ยงตรงและแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้				
14	สถานศึกษาดำเนินการให้ความเห็นชอบในการรับย้ายโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา				

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ (IOC)			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร					
15	สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของโรงเรียน				
16	สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร				
17	สถานศึกษามีการอบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา				
18	สถานศึกษามีการส่งบุคลากรไปประชุมเชิงปฏิบัติการในกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้อง				
19	สถานศึกษามีการสนับสนุนทุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน				
20	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
21	สถานศึกษามีการนิเทศและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ				
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
22	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร				
23	สถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสและยุติธรรม				
24	สถานศึกษามีการนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาให้ความดี ความชอบ				
25	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นๆ				

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ (IOC)			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)					
26	สถานศึกษาดำเนินการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม				
27	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหัวหน้างานหรือผู้บริหาร				
28	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเพื่อนร่วมงาน				
ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ					
29	สถานศึกษามีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ				
30	สถานศึกษามีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ในด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง				
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในด้าน วินัย และการรักษาวินัย				
32	สถานศึกษามีแนวดำเนินการสืบสวนเบื้องต้นหาความจริงอย่างยุติธรรม เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา				
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้าง ความดีงาม ความเจริญของตนเอง และส่วนรวม				

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ (IOC)			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ (ต่อ)					
34	สถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาเจตคติ สร้างจิตสำนึก เพื่อไม่ให้ประพฤติผิดวินัย การปฏิบัติตน ต่อครอบครัว สังคม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประเทศชาติ				
35	สถานศึกษามีการสอดส่องดูแลให้บุคลากร ปฏิบัติตามวินัย				
ด้านการออกจากราชการ					
36	สถานศึกษาการให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนา บุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจางาน				
37	สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนประวัติ ของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้อง พ้นจางาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ				
38	สถานศึกษามีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ จากราชการ เมื่อออกจากราชการด้วยสาเหตุต่างๆ				
39	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ และความดี เมื่อบุคลากรพ้นออกจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ				
40	สถานศึกษามีการให้การดูแลครอบครัว ของบุคลากรที่พ้นจางานเนื่องจากเสียชีวิต จากการปฏิบัติงาน				

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ (IOC)			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการออกจากราชการ (ต่อ)					
41	สถานศึกษามีการพิจารณาลงโทษบุคลากร ในองค์กร ที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน				
42	สถานศึกษามีการให้ความเป็นธรรม แก่บุคลากรที่พ้นจากงาน ด้วยสาเหตุที่แตกต่าง กัน				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี