

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 3002

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

21 ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางปัทมาพร ศรีคำพล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว3002

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

4 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางปัทมาพร ศรีคำพล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดของท่าน อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว 2869

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

10 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางปัทมาพร ศรีคำพล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาควิ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดของท่าน อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา
วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาของ เขต 2

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
2. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพทางราชการของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย
3. แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน
4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพราะการตอบแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนทุกข้อเท่านั้นจึงจะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และใช้ได้

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

ปัทมาพร ศรีกำพล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ดังนี้

1. ประสบการณ์

- ☐ ประสบการณ์น้อย (น้อยกว่า 5 ปี)
- ☐ ประสบการณ์มาก (ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป)

2. วิทยฐานะ

- ☐ ไม่มี (ครูผู้ช่วย, ครู)
- ☐ ชำนาญการ
- ☐ ชำนาญการพิเศษ

3. ขนาดโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนจำนวนตั้งแต่ 120 คนลงมา)
- ☐ ขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 121-600 คน)
- ☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียนจำนวนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ต้องการให้ท่าน ประเมินภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับพฤติกรรมให้ตรงกับความเป็นจริง ตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับที่น้อยสุด

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การฟัง (Listening)						
1.	ผู้บริหารมีเจตนาที่ดีต่อการฟังและพร้อมรับฟังบุคลากรพูดอย่างตั้งใจ					
2.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการฟัง ไม่ขัดจังหวะการพูดของผู้อื่น โดยไม่สมควร					
3.	ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการฟัง และยินดีรับฟังข้อมูลที่ผู้อื่นพูดจนจบ					
4.	ผู้บริหารรับฟังอย่างมีสติ ด้วยใจที่เป็นกลางอย่างไม่มีอคติ					
5.	ผู้บริหารฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยความเข้าใจ					
ด้านที่ 2 การเห็นอกเห็นใจ (Empathy)						
6.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียน					
7.	ผู้บริหารยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน มองว่าบุคลากรมีคุณค่า และพัฒนาได้					
8.	ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
9.	ผู้บริหารมีความเมตตา ไม่เน้นการใช้อำนาจ และการสั่งการกับบุคลากร					
10.	ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ ต่อบุคลากรในโรงเรียน					
11.	ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาด ให้โอกาสและปกป้องบุคลากรในกรณีปฏิบัติงานผิดพลาด					
12.	ผู้บริหารนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
ด้านที่ 3 การเยียวยารักษา (Healing)						
13.	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจริงใจในการช่วยเหลือต่อบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม					
14.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความทุกข์ของบุคลากร และเป็นที่ปรึกษาที่ดี					
15.	ผู้บริหารคิดเชิงสร้างสรรค์บุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาได้					
16.	ผู้บริหารมีจิตอาสา เอาใจใส่ เอื้ออาทรบุคลากรทุกคน และปลอบใจด้วยวาจา					
17.	ผู้บริหารให้โอกาส ให้เวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง					
ด้านที่ 4 การตระหนักรู้ (Awareness)						
18.	ผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง					
19.	ผู้บริหารสามารถเรียงลำดับความสำคัญของภาระงานก่อนหลังได้					
20.	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง					
21.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่าองค์กร					
22.	ผู้บริหารเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาให้เห็นแก่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การโน้มน้าวใจ (Persuasion)						
23.	ผู้บริหารใช้วาทศิลป์โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานยินดีปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา					
24.	ผู้บริหารใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ และสร้างโอกาสในการสนทนาแบบไม่เป็นทางการ					
25.	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการชักชวนโน้มน้าวใจ และอธิบายให้เห็นข้อดี ข้อด้อย					
26.	ผู้บริหารมีคุณธรรม มีความจริงใจในการโน้มน้าวใจ					
27.	ผู้บริหารมีจิตวิทยาในการพูดโน้มน้าวใจ ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจและประสานสัมพันธ์กัน					
ด้านที่ 6 การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization)						
28.	ผู้บริหารสามารถวางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ					
29.	ผู้บริหารวิเคราะห์เหตุการณ์ปัจจุบันในการกำหนดอนาคตขององค์กรได้					
30.	ผู้บริหารใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างวิสัยทัศน์ และร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน					
31.	ผู้บริหารมีความคิดที่จะพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ					
32.	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน					
ด้านที่ 7 การมองการณ์ไกล (Foresight)						
33.	ผู้บริหารวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
34.	ผู้บริหารสามารถใช้ความผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบัน และทำสิ่งที่ดีในอนาคต					
35.	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
36.	ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ทำในปัจจุบันส่งผลถึงอนาคต					
37.	ผู้บริหารสร้างและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงาน และใช้การวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร					
ด้านที่ 8 ความรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship)						
38.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดีที่สุด					
39.	ผู้บริหารมุ่งพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศเพื่อคุณประโยชน์ต่อสังคม					
40.	ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้อำนาจ ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานจนบรรลุผล					
41.	ผู้บริหารการจัดสรรงบประมาณสำหรับโอกาสหรือกิจกรรมต่าง ๆ					
42.	ผู้บริหารการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรมากกว่าสนองความต้องการของตน					
43.	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรด้วยความโอบอ้อมอารี					
44.	ผู้บริหารมีจิตบริการดูแลช่วยเหลือบุคลากร					
45.	ผู้บริหารเป็นเพื่อนร่วมงาน และร่วมแก้ปัญหากับบุคลากร					
ด้านที่ 9 อุทิศตนเพื่อการพัฒนาคน (Commitment to the Growth of People)						
46.	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง					
47.	ผู้บริหารให้กำลังใจ ช่วยเหลือ กล่าวชื่นชม และให้โอกาสด้านบุคลากรได้ทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ					
48.	ผู้บริหารมีจิตสาธารณะ และทำงานเพื่อส่วนรวม					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
49.	ผู้บริหารมุ่งพัฒนาบุคลากรสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
50.	ผู้บริหารผลักดันบุคลากรให้ประสบความสำเร็จที่สูงกว่าความคาดหวัง					
51.	ผู้บริหารยอมรับในสิ่งที่บุคลากรเป็น และสามารถพัฒนาได้					
52.	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในกระบวนการกลุ่ม และการพัฒนาความคิด					
ด้านที่ 10 การสร้างชุมชน (Building Community)						
53.	ผู้บริหารนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร					
54.	ผู้บริหารสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับองค์กร					
55.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย และความเท่าเทียมกันของบุคลากร					
56.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร					
57.	ผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
58.	ผู้บริหารสร้างความรักและความเป็นเจ้าขององค์กรให้กับบุคลากร					
59.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร					

ตอนที่ 3
แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ต้องการให้ท่านประเมินวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนของท่าน มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับใด ซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับวัฒนธรรมให้ตรงกับความเป็นจริง ตามเกณฑ์ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ระดับวัฒนธรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose)						
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
2.	ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเป้าหมายของโรงเรียนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
ด้านที่ 2 การเสริมพลัง (Empowerment)						
4.	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงตัวผู้รับผิดชอบงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
5.	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความเท่าเทียมกัน ในการใช้ทรัพยากรและข้อมูลสารสนเทศ					
6.	ผู้บริหารกระจายอำนาจแก่บุคลากรจนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานขึ้น					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ระดับวัฒนธรรม				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 3 การตัดสินใจ (Decision Making)					
7.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร					
8.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ					
9.	ผู้บริหารเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีจะต้องมีความเชี่ยวชาญโดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระดับตำแหน่งหน้าที่					
	ด้านที่ 4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community)					
10.	ผู้บริหารใช้เทคนิคการบริหารกระตุ้นให้บุคลากรรักดีต่อโรงเรียน					
11.	ผู้บริหารสามารถใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม					
12.	ผู้บริหารยินดีให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้วยความเสมอภาค					
	ด้านที่ 5 ความไว้วางใจ (Trust)					
13.	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
14.	ผู้บริหารมีความจริงใจและเปิดเผยต่อบุคลากร					
15.	ผู้บริหารให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมจนเกินไป					
	ด้านที่ 6 ความมีคุณภาพ (Quality)					
16.	ผู้บริหารเชื่อว่าถ้าบุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ ผลงานจะออกมาดี					
17.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร ร่วมมือพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียน					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ระดับวัฒนธรรม				
		5	4	3	2	1
18.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีคุณภาพ					
ด้านที่ 7 การยอมรับ (Recognition)						
19.	ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากร					
20.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
21.	ผู้บริหารให้การยอมรับในความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร					
ด้านที่ 8 ความเอื้ออาทร (Caring)						
22.	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของบุคลากร					
23.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน					
24.	ผู้บริหารให้ความสนใจในการทำงานของบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร					
ด้านที่ 9 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)						
25.	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ระบบคุณธรรม					
26.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยยึดคุณธรรมและจริยธรรม					
27.	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ทั้งด้านกาย วาจา ใจ					
ด้านที่ 10 ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)						
28.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน					
29.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างของบุคคล					
30.	ผู้บริหารรู้จักใช้บุคลากรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					

ตอนที่ 4

แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ต้องการให้ท่าน ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนของท่านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับใด ซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับประสิทธิผลให้ตรงกับความเป็นจริงตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 3 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 1 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1.	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสามารถสอบเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มจากปีที่ผ่านมา					
2.	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร					
3.	นักเรียนเข้าแข่งขันด้านวิชาการและได้รับรางวัลทางวิชาการจากภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เสมอในรอบปีที่ผ่านมา					
4.	นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน					
5.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
6.	ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก นักเรียนให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้น ต่อการศึกษา					
7.	นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร					
8.	นักเรียนเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
9.	นักเรียนเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรม					
10.	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของนักเรียน					
11.	ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน โรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรม และนำเทคโนโลยีทาง การศึกษาใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน					
12.	โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับหลักสูตร					
13.	โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน					
14.	โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และจัดทำ หลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และชุมชน					
15.	ครูนำข้อมูลการวัดผลและประเมินผล มาปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น					
16.	ด้านที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอน					
17.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งใน โรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
18.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารบุคลากรและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในโรงเรียน					
19.	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติ ของนักเรียน					
20.	ผู้บริหารและคณะครูมีความสามารถในการบริหารงาน อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน					

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ก

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Concurrence)

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
26.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
28.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
29.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
35.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
38.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
39.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
40.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
41.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
42.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
43.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
44.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
45.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
46.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
49.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
50.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
51.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
52.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
53.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
54.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
55.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
56.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
57.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
58.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
59.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
60.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
61.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
62.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
63.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
64.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
65.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
66.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
67.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
68.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
69.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
70.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
71.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
72.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
73.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
74.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
75.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
76.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
77.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
78.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
79.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
80.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
81.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
82.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
83.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
84.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
85.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
86.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
87.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
88.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
89.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
90.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
91.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
92.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
93.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
94.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
95.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
96.	+1	+1	+1	+1	0	0.80
97.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
98.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
99.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
100.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
101.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
102.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
103.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
104.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
105.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
106.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
107.	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
108.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
109.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

ตารางที่ 38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.800	26.	.867
2.	.571	27.	.767
3.	.759	28.	.741
4.	.762	29.	.510
5.	.756	30.	.488
6.	.800	31.	.743
7.	.630	32.	.750
8.	.763	33.	.870
9.	.796	34.	.821
10.	.793	35.	.741
11.	.735	36.	.752
12.	.583	37.	.818
13.	.578	38.	.781
14.	.733	39.	.834
15.	.851	40.	.825
16.	.841	41.	.724
17.	.806	42.	.822
18.	.781	43.	.846
19.	.848	44.	.813
20.	.600	45.	.845
21.	.799	46.	.811
22.	.757	47.	.846
23.	.752	48.	.721
24.	.720	49.	.667
25.	.741	50.	.720

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
51.	.822	56.	.527
52.	.731	57.	.797
53.	.721	58.	.814
54.	.737	59.	.754
55.	.704		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .987

ตารางที่ 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.789	16.	.905
2.	.583	17.	.921
3.	.719	18.	.868
4.	.593	19.	.821
5.	.744	20.	.832
6.	.797	21.	.875
7.	.781	22.	.824
8.	.793	23.	.743
9.	.584	24.	.790
10.	.781	25.	.805
11.	.818	26.	.798
12.	.871	27.	.785
13.	.806	28.	.858
14.	.791	29.	.898
15.	.885	30.	.882

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .982

ตารางที่ 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.596	11.	.673
2.	.465	12.	.602
3.	.527	13.	.732
4.	.723	14.	.770
5.	.462	15.	.688
6.	.726	16.	.534
7.	.561	17.	.617
8.	.541	18.	.435
9.	.451	19.	.493
10.	.646	20.	.649

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .924