

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ทม 2002/2432 - 2436

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอวิจัยวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววรรณิ หิรัญญากร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ใน
ความควบคุมดูแลของ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็น
อย่างดียิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ทม 2002/2736-2743

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

25 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววรรณิ หิรัญญากร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ใน
ความควบคุมดูแลของ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออนวย
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครูผู้สอน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 ถึงวันที่ 4 ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็น
อย่างอื่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ทม 2002/2914

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

8 ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววรรณิ หิรัญญากร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพองค์การโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ใน
ความควบคุมดูแลของ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครูผู้ทำหน้าที่สอน
ประจำในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต
การศึกษา 12 โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่
11 – 31 ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 12

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนและสุขภาพองค์การโรงเรียนเพื่อนำผลไปวิเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นจริงเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในชุดแห่ง
การเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป และขอชี้แจงดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูผู้ทำหน้าที่สอนประจำในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับสภาพความเป็นจริง
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาววรรณิ หิรัญญากร
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็น
 ในประเด็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความเป็นจริง
 ในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ ว่าท่านมีความรู้สึก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย
 ไม่น่าใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	<u>เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง</u> จูงใจให้ครูเห็นความสำคัญและจำเป็นต้องมี การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน.....					
2	กระตุ้นให้ครู เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน.....					
3	แนะนำและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการทำงานและ วิธีสอนแบบใหม่ ๆ.....					
4	ชี้แนะวิธีการปรับใช้หลักสูตรตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ อย่างถูกต้องเหมาะสม.....					
5	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงใน โรงเรียน.....					
6	เปลี่ยนวิธีการวัดประสิทธิภาพการทำงานของครู ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากผู้บริหารคนอื่น.....					
7	ร่วมวางแผนกับคณะครูเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการ ดำเนินงานใน โรงเรียนอยู่เสมอ.....					
8	<u>เป็นผู้กล้าและเปิดเผย</u> แก้ปัญหาด้วยวิธีการแบบใหม่อย่างสุขุม รอบคอบ.....					

ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
9	เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ผู้บริหารร่วมยอมรับ ความผิดพลาดกับคณะครู.....					
10	กล้าคิด กล้าทำ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ แก่โรงเรียน.....					
11	เป็นผู้กล้าเผชิญความจริงและเปิดเผยให้คณะครู ได้รับรู้.....					
12	มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง.....					
13	เป็นนักวางแผนที่รอบคอบบนพื้นฐานของข้อ มูลที่ถูกต้อง.....					
14	ปรับเปลี่ยนการทำงานของครูทุกคนในโรง เรียนให้ดีขึ้น.....					
15	<u>เชื่อมั่นในคนอื่น</u> เชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวครูที่มอบหมายงาน ให้.....					
16	เปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่.....					
17	ให้อิสระครูตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย.....					
18	รับฟังความคิดเห็นของคณะครูและรับฟัง เหตุผล.....					
19	ส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานตามความถนัดและ ความสนใจ.....					
20	ให้กำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงทุกคน					
21	สร้างความมั่นใจให้กับครู และช่วยเหลือใน ส่วนที่ครูต้องการ.....					

ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
22	กล่าวชมเชยในสิ่งที่ครูทำงานสำเร็จดูต่าง.....					
23	จัดกิจกรรมเพื่อชักจูง ครูที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จขึ้นในโรงเรียน.....					
24	<u>ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน</u> สร้างความมั่นใจในการทำงานที่ดีของครู โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้.....					
25	ปลูกจิตสำนึกของครู ให้ทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ.....					
26	จงใจและสร้างพลังให้ครู มีกำลังใจในการทำงาน.....					
27	เป็นผู้มีคุณธรรมสูงได้รับการยอมรับจากทุกคน.....					
28	อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยเป็นผู้ริเริ่มก่อน.....					
29	สร้างความตระหนักและบอกถึงความจำเป็นเพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน.....					
30	เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการค้นหาอุปสรรคในการทำงานของทีมงาน.....					
31	นำจุดเด่นของครูมาพิจารณาขอบหมายงานสำคัญให้ทำ เพื่อฝึกความเป็นผู้นำ.....					
32	<u>เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต</u> นำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ถึงปัญหาที่แท้จริง.....					

ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
33	นำความคิดพลาดของโรงเรียนอื่นมาเป็นบทเรียน และข้อเตือนใจแก่ครูในโรงเรียน.....					
34	มองอนาคตพร้อมกับปัญหาที่อาจจะเกิดตามมา เพื่อป้องกันเหตุการณ์ที่ไม่ดีภายในโรงเรียน.....					
35	หลังจากเสร็จภาระกิจของงาน จะร่วมกับคณะ ครูหาข้อบกพร่องที่ทำให้เกิดความล้มเหลวและ สิ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จเพื่อแก้ไขในครั้ง ต่อไป.....					
36	เข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานสม่ำเสมอ.....					
37	เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้และนำวิทยาการใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในที่ประชุมเสมอ.....					
38	ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพและนำมาใช้ใน โรงเรียน.....					
39	<u>สามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน</u> เป็นนักวางแผนและแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ชัดเจน และเป็นที่พอใจของคณะครูส่วนใหญ่....					
40	เปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของทุกคนด้วย ความยุติธรรม.....					
41	ลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ปัญหาอย่าง เร่งด่วน.....					
42	มีวิธีแก้ปัญหาที่แนบเนียนและได้รับการยอมรับ จากครู.....					
43	วิเคราะห์ปัญหาได้ถูกต้องและเข้าถึงปัญหาอย่าง ชัดเจน.....					
44	แก้ปัญหาด้วยความถูกต้องเหมาะสมและใช้ คุณธรรม.....					

ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
45	ส่งเสริมการแก้ปัญหาของครูอย่างสันติและ ราบรื่น.....					
46	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จุดกระแสทำให้ครูมองภาพอนาคตให้ชัดเจน และสร้างภาพลักษณ์ร่วมกันให้เป็นจริงได้.....					
47	ร่วมกันถ่ายทอดความคิดของทุกคนให้ออกมา เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มีทิศทางและ เป้าหมายร่วมกัน.....					
48	ร่วมกันปรับเปลี่ยนริเริ่มวิสัยทัศน์ให้ทันต่อยุค สมัยอยู่ตลอดเวลา.....					
49	นำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปวางแผนปฏิบัติ งาน.....					
50	นำแผนปฏิบัติงานที่มุ่งสู่วิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้ เป็นจริง.....					
51	ร่วมกันตรวจสอบการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา.....					
52	ช่วยเหลือ แนะนำเพื่อให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียน เป็นจริง.....					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็น
 ในประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนตามความเป็นจริงในโรงเรียนที่ท่าน
 กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันว่าการปฏิบัติในแต่ละข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุด มาก
 ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ที่	สภาพองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>ความชัดเจนของเป้าหมาย</u> โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย ไว้ชัดเจนเข้าใจง่าย.....					
2	กำหนดเป้าหมายโรงเรียน ไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ประจำปี.....					
3	คณะกรรมการในโรงเรียนเป็นผู้กำหนดและยอมรับ เป้าหมายร่วมกัน.....					
4	เป้าหมายโรงเรียน มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน.....					
5	เป้าหมายของโรงเรียนมีความเป็นรูปธรรมง่ายแก่ การปฏิบัติ.....					
6	กำหนดเป้าหมายที่มุ่งแก้ปัญหาของโรงเรียน					
7	โรงเรียนมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์เป้าหมาย โรงเรียนไปสู่ชุมชน.....					
8	โรงเรียนได้นำเป้าหมายมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และ ยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์.....					
9	<u>ความเพียงพอของการสื่อสาร</u> บุคลากรได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารตามสายการบังคับ บัญชา.....					

ที่	สภาพองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ให้บุคลากรรับทราบข้อมูลข่าวสารในรูปแบบที่หลากหลาย.....					
11	บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานด้วยการสนทนาระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง.....					
12	บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเปิดเผยจากผู้บริหาร.....					
13	บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างทั่วถึงทุกคน.....					
14	ผู้บริหารพร้อมให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือตลอดเวลา...					
15	ผู้บริหารใช้วิธีการและอุปกรณ์เพื่อการสื่อสารที่ทันสมัยรวดเร็ว.....					
ความสมดุลของการใช้อำนาจ						
16	ผู้บริหารได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน.....					
17	บุคลากร ขอมรับอำนาจ หน้าที่ซึ่งกันและกัน.....					
18	บุคลากรมีความรู้สึกเป็นกันเองกับผู้บริหาร.....					
19	มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมกับในระดับงานต่างๆ					
20	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน.....					
21	ผู้บริหารรู้จักแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกัน.....					
การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์						
22	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับใช้ปฏิบัติงานไว้อย่างเพียงพอ.....					

ที่	สภาพองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงานในโรงเรียน.....					
24	ผู้บริหารมอบหมายงาน ตามความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน.....					
25	ผู้บริหารจัดสรรปริมาณงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างเหมาะสม.....					
26	ผู้บริหารได้กำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยให้กับโรงเรียน.....					
27	ผู้บริหารจัดแบ่งห้องเรียน อาคารสถานที่ และบริเวณโรงเรียนให้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่.....					
28	ความสามัคคี บุคลากรรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน.....					
29	บุคลากรให้ความสนใจและร่วมกันแก้ปัญหาของโรงเรียน.....					
30	บุคลากรมีน้ำใจและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน.....					
31	บุคลากรมีความยินดีและเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกัน.....					
32	บุคลากรพูดถึงความสำเร็จของโรงเรียน.....					
33	บุคลากรยอมรับในความสามารถทางวิชาการของเพื่อนร่วมงาน.....					
34	บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเมื่อผู้บริหารร้องขอ.....					
35	บุคลากรร่วมกันจัดงานเพื่อพบปะสังสรรค์กัน.....					
36	บุคลากรร่วมมือและประสานงานกันอย่างเข้มแข็ง.....					
34	บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเมื่อผู้บริหารร้องขอ.....					
35	บุคลากรร่วมกันจัดงานเพื่อพบปะสังสรรค์กัน.....					
36	บุคลากรร่วมมือและประสานงานกันอย่างเข้มแข็ง.....					

ที่	คุณภาพองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ขวัญและกำลังใจ					
37	บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ทำงานในโรงเรียนนี้.....					
38	บุคลากรในโรงเรียน ส่วนใหญ่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพและได้รับคำยกย่องจากหน่วยงานในสังกัด.....					
39	บุคลากรยินดีพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ.....					
40	บุคลากรมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน.....					
41	บุคลากรยอมรับและเชื่อมั่นในพฤติกรรมของผู้บริหาร....					
42	บุคลากรอุทิศเวลาและแรงกายเพื่อทำงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน.....					
	การนำนวัตกรรมมาใช้					
43	โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการ และแผนกลยุทธ์เพื่อมุ่งเน้นความสามารถของบุคลากร.....					
44	โรงเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากรสม่ำเสมอ.....					
45	โรงเรียนจัดโครงการรณรงค์ เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน.....					
46	โรงเรียนใช้สื่อ-เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบการบริหารงาน.....					
47	โรงเรียนใช้เทคนิคการบริหารแบบให้บุคลากรมีส่วนร่วม					
48	โรงเรียนจัดประชุมวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ.....					
	ความเป็นอิสระ					
49	บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้เมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน.....					

ที่	คุณภาพองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50	บุคลากรมีความเป็นอิสระในการเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม.....					
51	บุคลากรมีความเป็นอิสระในการเสนอตัวเข้ารับผิดชอบงาน.....					
52	บุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน.....					
53	บุคลากรมีการยอมรับหน้าที่ซึ่งกันและกัน.....					
54	บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานของโรงเรียน.....					
การปรับตัว						
55	บุคลากรมีการปรับวิธีการทำงานเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป.....					
56	บุคลากรปรับเปลี่ยนการทำงานให้เข้ากับนโยบายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน.....					
57	บุคลากรมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้โดยไม่รู้จักอึดอัดใจ.....					
58	บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงงานเมื่อได้รับการนิเทศช่วยเหลือ.....					
59	บุคลากรส่วนใหญ่ปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคน.....					
60	บุคลากรพร้อมและเต็มใจที่จะรับการเปลี่ยนแปลง.....					
ความพอเพียงในการแก้ปัญหา						
61	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของโรงเรียน.....					
62	บุคลากรเผชิญกับปัญหาอย่างตรงไปตรงมาแทนการหลีกเลี่ยง.....					
63	บุคลากรสามารถแก้ปัญหาดตามขั้นตอนและเสียเวลาน้อยที่สุด.....					

ที่	สภาพองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
64	บุคลากรมุ่งแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาและเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน.....					
65	บุคลากรวิเคราะห์ปัญหาให้ชัดเจนและแก้ไขที่สาเหตุของปัญหา.....					
66	บุคลากรมีวิธีแก้ไขปัญหาไว้อย่างเป็นขั้นตอนตามระดับของปัญหา.....					

ภาคผนวก ค

การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 25 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.55	27	0.85
2	0.76	28	0.86
3	0.62	29	0.80
4	0.67	30	0.83
5	0.63	31	0.77
6	0.50	32	0.85
7	0.53	33	0.66
8	0.79	34	0.68
9	0.83	35	0.76
10	0.83	36	0.63
11	0.85	37	0.79
12	0.35	38	0.83
13	0.92	39	0.84
14	0.81	40	0.74
15	0.86	41	0.76
16	0.77	42	0.90
17	0.75	43	0.83
18	0.82	44	0.88
19	0.84	45	0.91
20	0.86	46	0.87
21	0.88	47	0.82
22	0.77	48	0.88
23	0.75	49	0.87
24	0.85	50	0.90
25	0.70	51	0.88
26	0.79	52	0.87

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก
1	0.76	23	0.78	45	0.81
2	0.61	24	0.92	46	0.79
3	0.60	25	0.91	47	0.82
4	0.76	26	0.74	48	0.69
5	0.74	27	0.84	49	0.76
6	0.80	28	0.75	50	0.87
7	0.67	29	0.76	51	0.79
8	0.77	30	0.73	52	0.88
9	0.68	31	0.85	53	0.73
10	0.68	32	0.71	54	0.84
11	0.43	33	0.66	55	0.83
12	0.81	34	0.68	56	0.87
13	0.88	35	0.50	57	0.78
14	0.76	36	0.80	58	0.84
15	0.67	37	0.45	59	0.88
16	0.64	38	0.27	60	0.89
17	0.72	39	0.43	61	0.71
18	0.77	40	0.58	62	0.81
19	0.91	41	0.54	63	0.92
20	0.93	42	0.67	64	0.82
21	0.92	43	0.68	65	0.76
22	0.88	44	0.66	66	0.87

ตารางที่ 27 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา

ด้านที่	ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
1	เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	7	.83
2	เป็นผู้กล้าและเปิดเผย	7	.92
3	เชื่อมั่นในคนอื่น	9	.95
4	ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน	8	.95
5	เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต	7	.91
6	สามารถที่จะเผชิญกับสิ่งที่สลับซับซ้อน	7	.95
7	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	7	.96
รวมทั้งฉบับ		ความเชื่อมั่น	= .98

ตารางที่ 28 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา

ด้านที่	สภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
1	ความชัดเจนของเป้าหมาย	8	.91
2	ความเพียงพอของการสื่อสาร	7	.89
3	ความสมดุลของการใช้อำนาจ	6	.93
4	การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์	6	.95
5	ความสามัคคี	9	.91
6	ขวัญและกำลังใจ	6	.74
7	การนำนวัตกรรมมาใช้	6	.91
8	ความเป็นอิสระ	6	.93
9	การปรับตัว	6	.95
10	ความเพียงพอในการแก้ปัญหา	6	.93
รวมทั้งฉบับ		ความเชื่อมั่น	= .98

ภาคผนวก ง

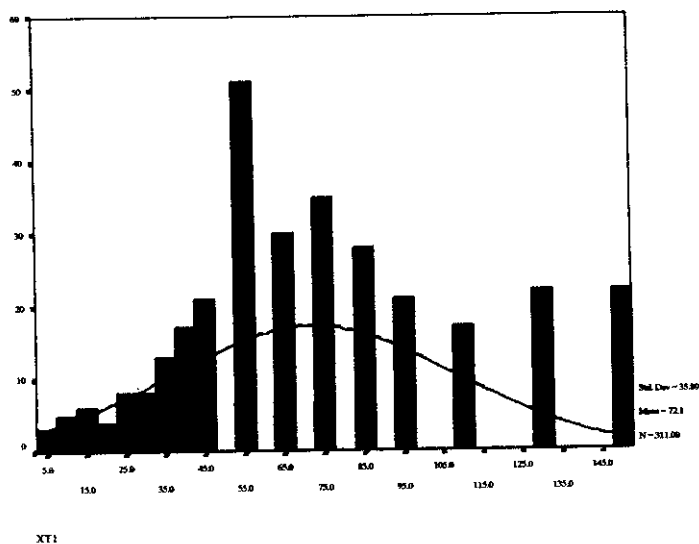
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ภาพการกระจายคะแนนของตัวแปรพากรณ์หลังปรับค่าความเบ้
ภาพความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 12

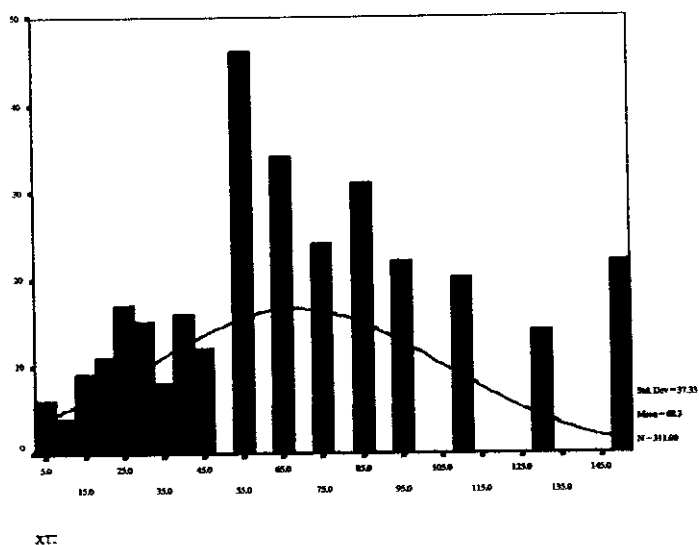
ตัวแปร	ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง	ตัวแปร						
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7
x1	เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	1.00						
x2	เป็นผู้กล้าและเปิดเผย	.80 [*]	1.00					
x3	เชื่อมั่นในคนอื่น	.68 [*]	.76 [*]	1.00				
x4	ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน	.73 [*]	.78 [*]	.82 [*]	1.00			
x5	เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต	.68 [*]	.70 [*]	.67 [*]	.81 [*]	1.00		
x6	สามารถที่จะเผชิญกับสิ่งที่สลับซับซ้อน	.69 [*]	.75 [*]	.76 [*]	.84 [*]	.76 [*]	1.00	
x7	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	.66 [*]	.63 [*]	.62 [*]	.73 [*]	.74 [*]	.77 [*]	1.00

* $p < .05$

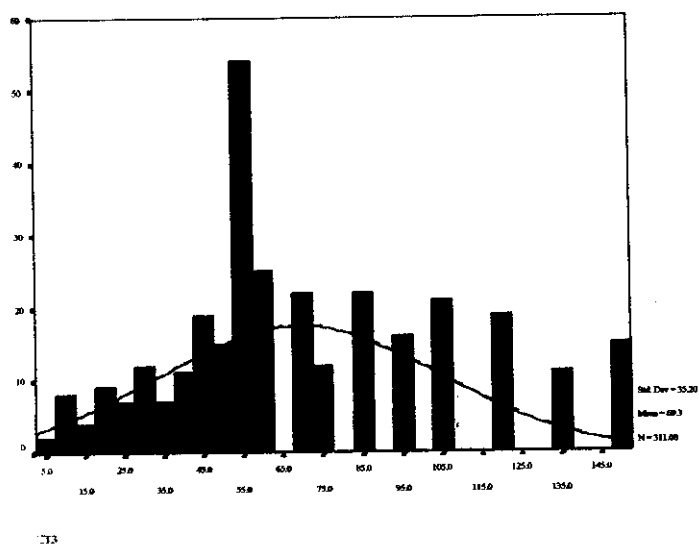
จากตาราง 29 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์รายคู่ ไม่สูงกว่า.85



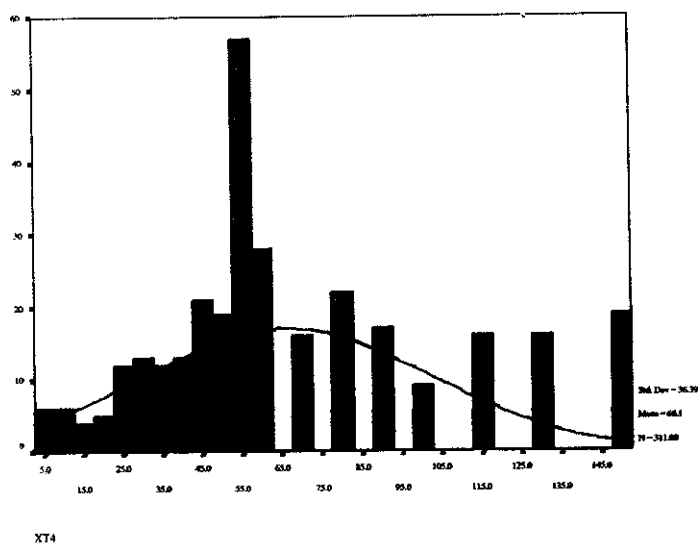
ภาพที่ 4 การกระจายคะแนนของตัวแปรพยากรณ์หลังปรับค่าความเบ้ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พบว่าเป็นโค้งปกติ



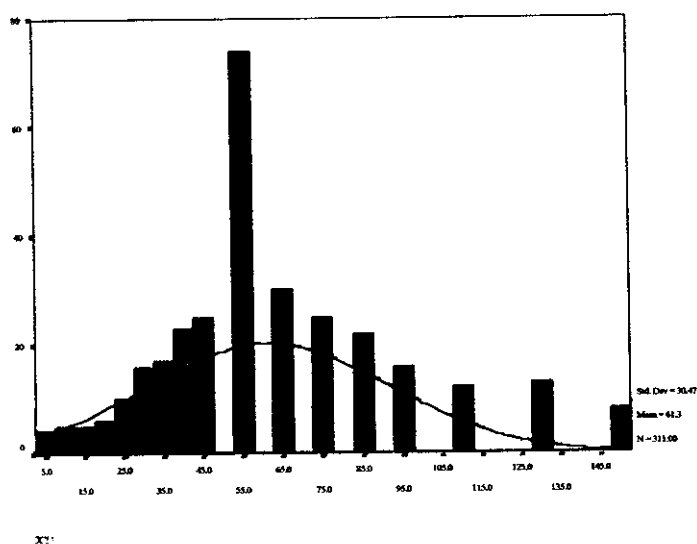
ภาพที่ 5 การกระจายคะแนนของตัวแปรพยากรณ์หลังปรับค่าความเบ้ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเป็นผู้กล้าและเปิดเผย พบว่าเป็นโค้งปกติ



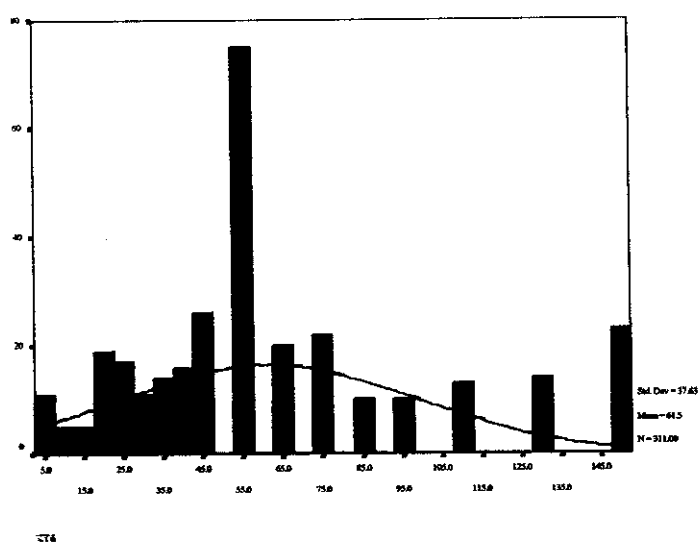
ภาพที่ 6 การกระจายคะแนนของตัวแปรพยากรณ์หลังปรับค่าความเบ้ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านเชื่อมั่นในคนอื่น พบว่าเป็นโค้งปกติ



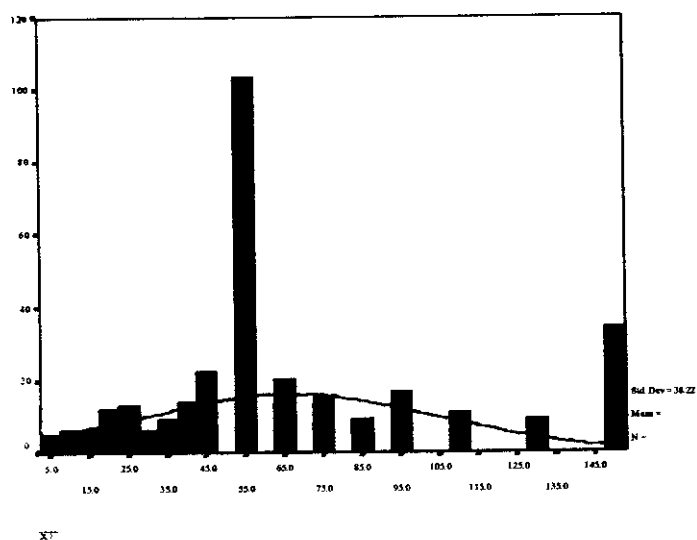
ภาพที่ 7 การกระจายคะแนนของตัวแปรพยากรณ์หลังปรับค่าความเบ้ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน พบว่าเป็นโค้งปกติ



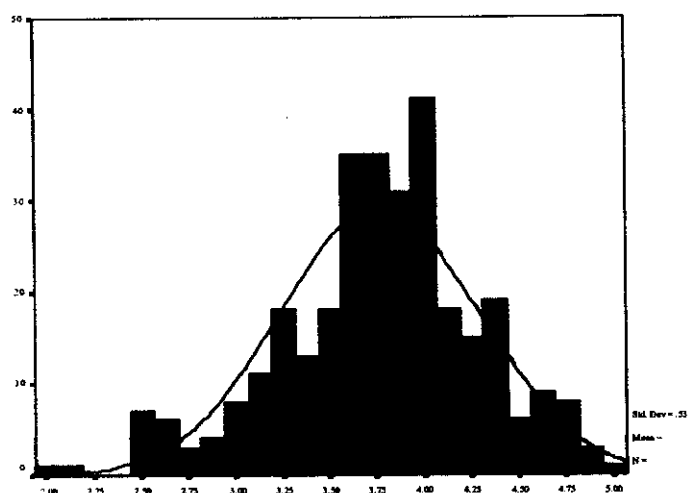
ภาพที่ 8 การกระจายคะแนนของตัวแปรพยากรณ์หลังปรับค่าความเบ้ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต พบว่าเป็นโค้งปกติ



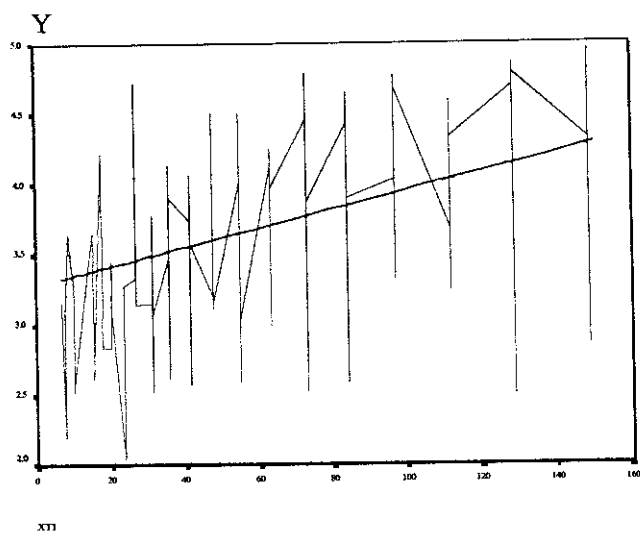
ภาพที่ 9 การกระจายคะแนนของตัวแปรพยากรณ์หลังปรับค่าความเบ้ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านที่สามารถที่จะเผชิญกับสิ่งที่สลับซับซ้อน พบว่าเป็นโค้งปกติ



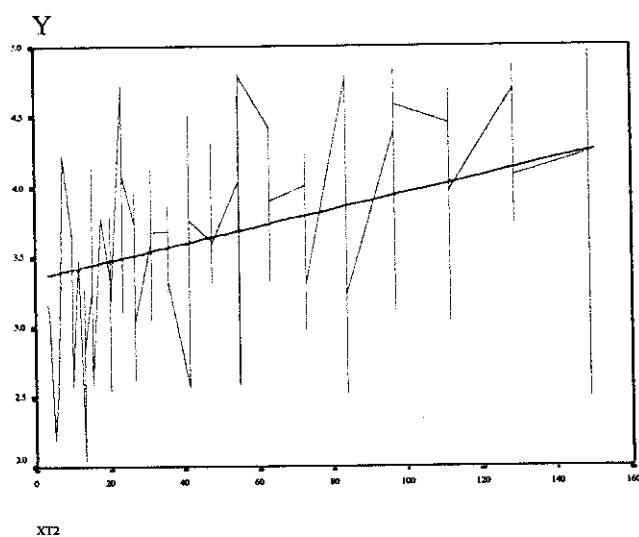
ภาพที่ 10 การกระจายคะแนนของตัวแปรพยากรณ์หลังปรับค่าความเบ้ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พบว่าเป็นโค้งปกติ



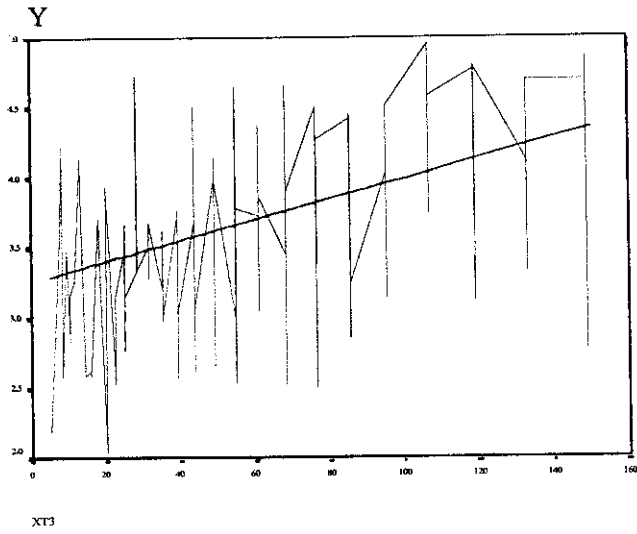
ภาพที่ 11 การกระจายคะแนนของตัวแปรตามหลังปรับค่าความเบ้ สุขภาพองค์การโดยรวม พบว่าเป็นโค้งปกติ



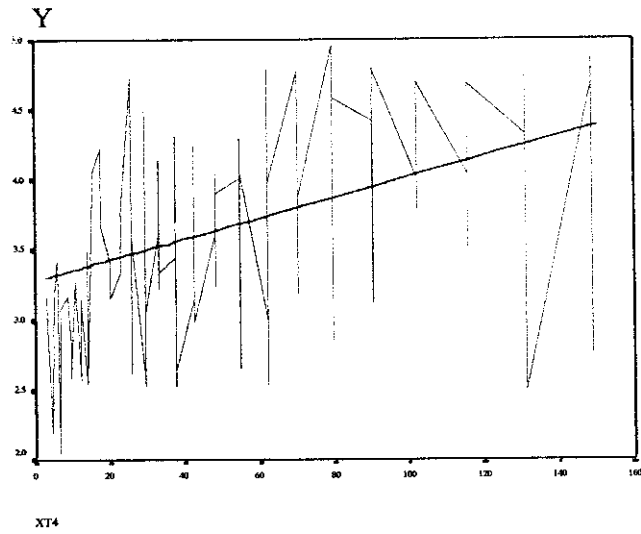
ภาพที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การ กับ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ด้านเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง



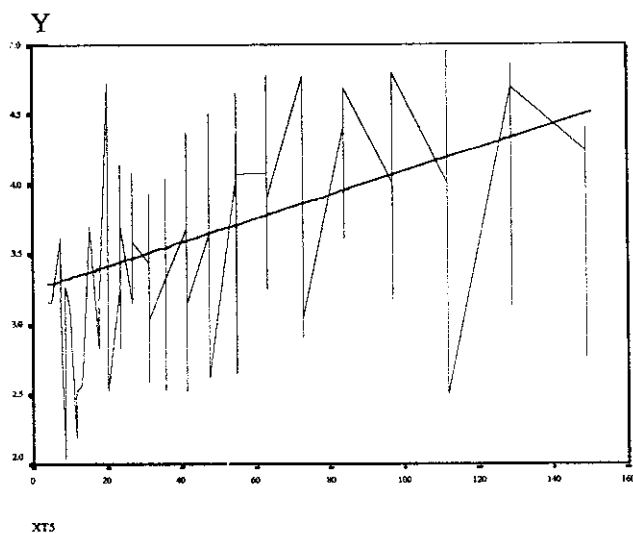
ภาพที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การ กับ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ด้านเป็นกล้าและเปิดเผย



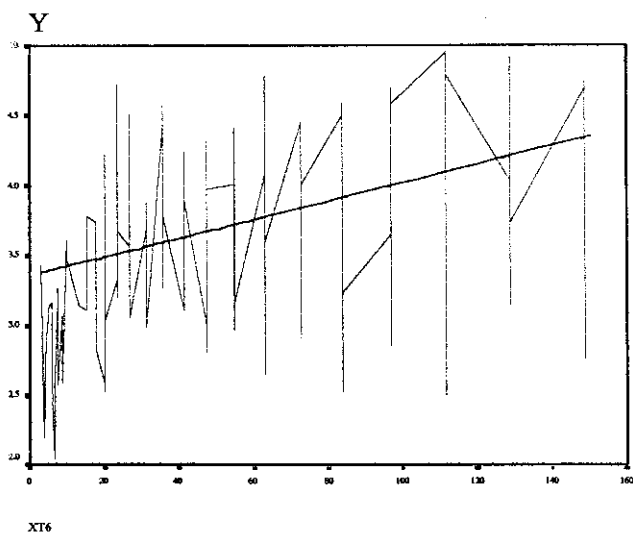
ภาพที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ กับ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ด้านเชื่อมั่นในคนอื่น



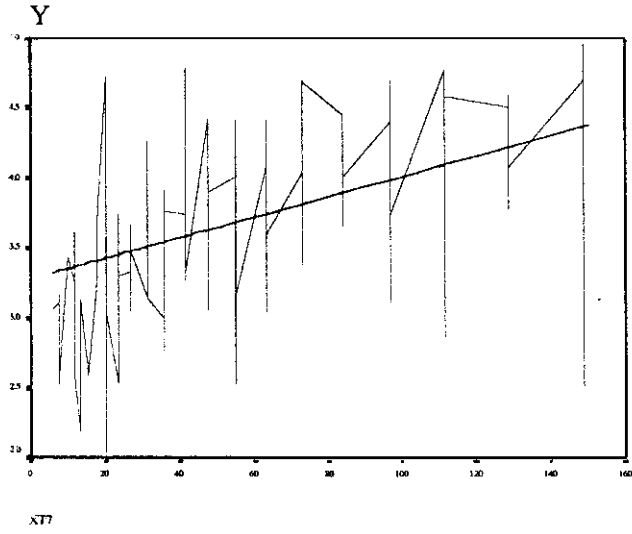
ภาพที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ กับ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ด้านใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน



ภาพที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การ กับ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ด้านเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต



ภาพที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การ กับ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ด้านสามารถที่จะเผชิญกับสิ่งที่สลับซับซ้อน



ภาพที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ กับ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล