

ภาคผนวก ค
ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

- ให้คะแนน ๑ แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
 ให้คะแนน ๐ ไม่แน่ว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
 ให้คะแนน -๑ แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

ตอนที่ ๒ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

ข้อ	การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร๔ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านเมตตา									
๑.	ผู้บริหารมีความประพฤติดีและ ต้องการช่วยเหลือบุคลากรทุกคน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับ ความรู้ และความสามารถ ของแต่ละบุคคล	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ประสานความรักและความสามัคคี กับบุคลากรทุกฝ่ายเพียงใด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา ที่กระจ่างในการดำเนินงาน แก่บุคลากรเพียงใด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างของบุคลากรเพียงใด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบหน้าที่ อุทิศเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมของโรงเรียนอย่างเต็มที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านกรุณา									
๗.	ผู้บริหารมีความประพฤติดีและ ต้องการช่วยเหลือบุคลากรทุกคน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา เฉพาะหน้า เพื่อองค์กรได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ปรับปรุงผลงานที่ผิดพลาด ด้วยกัลยาณมิตร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐.	ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูล บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑.	ผู้บริหารมีวิธีการจัดหาวัสดุและ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ขาดแคลน ได้อย่างรวดเร็วและทัน ต่อการดำเนินงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อของบุคลากรด้วยดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓.	ผู้บริหารดูแลและอำนวยความสะดวก เรื่องสวัสดิการของบุคลากร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านมุทิตา									
๑๔.	ผู้บริหารชื่นชมผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้วยความจริงใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร เข้ารับการประชุม อบรมและ สัมมนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘.	ผู้บริหารสนับสนุนความเจริญ ก้าวหน้าของบุคลากร อย่างเท่าเทียมกันเพียงใด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านอุเบกขา									
๑๙.	ผู้บริหารมีใจเป็นกลาง กับบุคลากร ทุกคนเพียงใด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐.	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่การงานของตน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ ของแต่ละโครงการ อย่างเหมาะสม และตรวจสอบได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒.	ผู้บริหารมีความอดทนและอดกลั้น ต่ออุปสรรคต่างๆ และแก้ปัญหา ด้วยเหตุผล	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓.	ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยผลสำเร็จของงาน ที่บุคลากรปฏิบัติ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔.	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างยุติธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๓ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

ข้อ	การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง									
๒๕.	ผู้บริหารจัดทำข้อมูลประวัติ บุคลากรทุกคนอย่างเป็นระบบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖.	ผู้บริหารสำรวจความต้องการ ด้านบุคลากรเพื่อกำหนดเป็น แผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗.	ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่งบุคลากร อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘.	ผู้บริหารประเมินผลเพื่อปรับปรุง การวางแผนอัตรากำลัง ระยะเวลาต่อไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง									
๒๙.	ผู้บริหารดำเนินการสอบคัดเลือก บุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐.	ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าทำงาน ได้เหมาะสมกับงานและตรงกับ ความรู้ ความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๑.	ผู้บริหารแจ้งการสรรหาบุคลากร ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒.	ผู้บริหารกำหนดบุคคล ที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ในแต่ละส่วนชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๓.	ผู้บริหารกำหนดความสามารถ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ที่ต้องการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ									
๓๔.	ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๕.	ผู้บริหารประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๖.	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๗.	ผู้บริหารสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบุคลากรภายในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๘.	ผู้บริหารติดตามการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านวินัยและการรักษาวินัย									
๓๙.	ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในด้านระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๐.	ผู้บริหารสืบสวน ใต้สวน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๑.	ผู้บริหารเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยในตนเอง เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๒.	ผู้บริหารดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย แก่บุคลากรอย่างยุติธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านการออกจากราชการ									
๔๓.	มีการพิจารณาอนุญาตการลาออก จากราชการตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๔.	มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ การปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจาก การเจ็บป่วย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๕.	มีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการ ให้พ้นจากตำแหน่งโดยการออก จากราชการอย่างถูกต้อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้