

ภาคผนวก

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและ
แบบประเมินผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบัณฑิตและวิจัย
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. อาจารย์สุวรรณี หลังปุเต๊ะ
ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกวิชาครุศาสตร์อิสลาม
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Prince of Songkla University
Pattani Campus

แบบประเมินผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี”

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กรของครู และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจะใช้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบดูว่า คำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดตามที่กำหนดไว้ในนิยามหรือไม่ โดยกำหนดให้คะแนนผลการพิจารณาตัดสินดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาหรือพฤติกรรมด้านนั้น
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาหรือพฤติกรรมด้านนั้น
- 1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือพฤติกรรมด้านนั้น

นิยาม	ข้อ	ตัวแปร/ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			
			+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1. เป็นผู้ที่มีบารมี หมายถึง ผู้นำมีความสามารถที่ทำให้คนอื่นเกิดการยอมรับ ศรัทธา เป็นผู้มีความสามารถชักนำ โนมน้าวใจคนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม		เป็นผู้ที่มีบารมี				
	1	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ท่านอุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน				
	2	ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน				
	3	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน				
	4	ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะใจดีเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน				
	5	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม				
	6	ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคลที่ท่านมีความเลื่อมใส				
	7	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำ				

นิยาม	ข้อ	ตัวแปร/ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			
			+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
		แนะนำของผู้บริหารโรงเรียนอย่างจริงจัง				
	8	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน				
	9	ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหารโรงเรียน				
2. เป็นผู้ที่มีแรงคล ใจ หมายถึง ผู้นำมี ความสามารถทำให้ คนอื่นเกิดแรง บันดาลใจในการ ทำงาน ผู้ปฏิบัติเพิ่ม ความสามารถทำให้ งานที่ปฏิบัติมี ประสิทธิภาพสูง	เป็นผู้ที่มีแรงคลใจ					
	1	ผู้บริหารโรงเรียนพยายามตอบแทนการทำงานของ ของผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม				
	2	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความ มั่นใจในความสามารถของตนเอง				
	3	ผู้บริหารโรงเรียนติดตาม ดูแลการทำงานของ ผู้ร่วมงานตลอดเวลา				
	4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มตามศักยภาพ				
	5	ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ				
	6	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานพิเศษแก่ท่าน ทำให้ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถและ ความรับผิดชอบ				
	7	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นให้ท่านทำงาน ได้มากกว่าที่ท่านคิดไว้				
	8	ผู้บริหารโรงเรียนพูดให้ผู้ร่วมงานเกิดความรูสึก ว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ				
	9	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ท่านอยากทุ่มเทความ พยายามมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามที่หัวหน้าคาดหวังไว้				
3. เป็นผู้กระตุ้นให้ ใช้สติปัญญา หมายถึง ผู้นำมี ความสามารถใน การกระตุ้นให้ผู้ตาม ใช้สติปัญญาในการ	เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา					
	1	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธี แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ				
	2	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาคำเรียนการสอน				
	3	ผู้บริหารโรงเรียนแนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษา				

นิยาม	ข้อ	ตัวแปร/ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			
			+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
แก้ปัญหา กระตุ้นให้ เกิดระบบความคิด เรียนรู้วิธีวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์		ปัญหาความต้องการของผู้เรียน				
	4	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานอย่าง สร้างสรรค์				
	5	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความ ใฝ่รู้มากขึ้น				
	6	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกัน วิเคราะห์ว่าปัญหาที่กลุ่มงานกำลังเผชิญอยู่คือ อะไร				
	7	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องส่งเสริมความสามารถ ในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน				
	8	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหา วิธีการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่				
4. เป็นผู้สร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้นำแสดง ความสนใจ และ สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เข้า ใจความต้องการของ ผู้ตามและพัฒนา ความรู้ความเข้าใจ รายบุคคล เพื่อ ยกระดับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล					
	1	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกต่อท่านและ ผู้ร่วมงานอย่างมีความนับถือในความเป็น บุคคล				
	2	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน ทุกคน				
	3	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดย คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล				
	4	ผู้บริหารโรงเรียนค้นหาว่าผู้ร่วมงานแต่ละคน ต้องการอะไร				
	5	ผู้บริหารโรงเรียนหาแนวทางตอบสนองความ ต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลตามความ เหมาะสม				
	6	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการชื่นชมใน ความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานแต่ละ คน				

นิยาม	ข้อ	ตัวแปร/ข้อความคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			
			+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	7	ผู้บริหารโรงเรียนมีความยินดีในการให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน				
	8	ผู้บริหารโรงเรียนหาวิถีทางพัฒนาผู้ร่วมงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล				
5. เป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา หมายถึง ผู้นำแสดงความเป็นแบบอย่างในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานที่วางอยู่บนหลักจริยธรรมศาสนา	เป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา					
	1	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติ				
	2	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความเป็นห่วงเป็นใย เมตตา และเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน				
	3	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุทิศตนและบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์				
	4	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการให้อภัยและอดทนในการแก้ปัญหา				
	5	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความศรัทธาและเจตนาที่จะมอบหมายตนต่ออัลลอฮ์				
	6	ผู้บริหารโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานหลักคือเพื่อรับใช้อัลลอฮ์				
	7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเป็นอูคูวะฮ์ (ความเป็นพี่น้อง) ในหมู่ผู้ร่วมงานทุกคน				
	8	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน				
ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความ	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
	1	ค่านิยมของข้าพเจ้าและของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน				
	2	ข้าพเจ้าพอใจในนโยบายแนวคิดและแนวปฏิบัติของหน่วยงาน				
	3	ข้าพเจ้ายอมรับในวิธีการบริหารงานของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่				
	4	เป้าหมายในการทำงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร				

นิยาม	ข้อ	ตัวแปร/ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			
			+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
เชื่อและทัศนคติต่อองค์กร มีความยึดมั่นในค่านิยมและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด	5	ข้าพเจ้ารู้สึกผินใจตนเองหากต้องปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน				
	6	ข้าพเจ้ามักอธิบายและให้คำชี้แจงที่ถูกต้องหากได้ยินได้ฟังบุคคลอื่นกล่าวถึงหน่วยงานในทางเลวร้ายหรือเสื่อมเสีย				
	7	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองตัดสินใจผิดพลาดที่ทำงานในหน่วยงานนี้				
	8	หากมีโอกาส ข้าพเจ้าจะแนะนำหรือชักชวนคนรู้จักให้มาสมัครงานกับองค์กรนี้เสมอ				
	9	ข้าพเจ้ารู้สึกเฉยๆ หรือไม่มีความรู้สึกอะไรเมื่อได้ยินข่าวในด้านลบเกี่ยวกับองค์กร				
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร					
	1	ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพอยู่เสมอ				
	2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานกับข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่นจนแยกไม่ออก				
	3	ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องทำให้กับองค์กรคืองานในหน้าที่และความรับผิดชอบเท่านั้น				
	4	ข้าพเจ้ายินดีที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิมหากองค์กรต้องการ				
	5	ข้าพเจ้าพร้อมและยินดีที่จะรับผิดชอบงานอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานในหน้าที่หากได้รับมอบหมาย				
	6	ข้าพเจ้าคิดว่า นอกเวลางานเป็นเวลาส่วนตัว ไม่ควรเอาเรื่องงานเข้ามายุ่งเกี่ยว				
	7	ข้าพเจ้าพร้อมอุทิศตนที่จะทำงานหนัก หากการทำงาน of ข้าพเจ้ามีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ				
	8	ข้าพเจ้าทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้				

นิยาม	ข้อ	ตัวแปร/ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			
			+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	9	ข้าพเจ้ามักปฏิบัติงานแบบให้ผ่านไปวัน ๆ				
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลแสดงความต้องการและตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดีขึ้น	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ					
	1	ณ.เวลานี้ หากมีโอกาสที่ดีกว่า ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะลาออกจากองค์กรนี้				
	2	ข้าพเจ้าพยายามหาช่องทางเพื่อเปลี่ยนงานใหม่				
	3	ข้าพเจ้าไม่อยากไปจากที่นี่เพราะมีความสุขกับงานที่ทำอยู่				
	4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายากสำหรับโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่				
	5	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้				
	6	ในช่วงระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา ข้าพเจ้าเคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้เพื่อร่วมงานกับองค์กรอื่น				
	7	ข้าพเจ้ายินดีลด หรือยินยอมให้องค์กรยกเลิกผลประโยชน์บางอย่าง เพื่อให้องค์กรสามารถผ่านพ้นความยากลำบากไปได้				
	8	หากมีองค์กรอื่นเสนอผลประโยชน์ที่มากกว่าที่ได้รับข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะพิจารณาข้อเสนอเหล่านั้น				
9	ข้าพเจ้าจะยังคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้ถึงแม้ว่าองค์กรจะต้องประสบกับความยากลำบาก					

()

.....

ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่.....

ผลการพิจารณาการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (R)			ผลรวมของ คะแนน (ΣR)	IOC = $\frac{\Sigma R}{N}$	ผลการ วิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ภาวะผู้นำ						
I						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	-1	+1	+1	1	0.33	ตัด
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	-1	+1	+1	1	0.33	ตัด
II						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
III						
1	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (R)			ผลรวมของ คะแนน (ΣR)	IOC = $\frac{\Sigma R}{N}$	ผลการ วิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
IV						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
V						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความผูกพัน						
I						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ (R)			ผลรวมของ คะแนน (ΣR)	IOC = $\frac{\Sigma R}{N}$	ผลการ วิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
II 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
III 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

--	--	--

เลขที่แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์การของครู และความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี เพื่อให้ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานี เป็นผู้ตอบ โดยคำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น ขอให้ตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้คำตอบของท่านเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางด้านภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีบารมี ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้้องค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวนุรฮานาน อุซัน)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. ประสบการณ์ในการสอน.....ปี
3. ขนาดของโรงเรียนของท่าน
 1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน)
 2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,000 คน)
 3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 1,000 คน)
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด
 1. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1
 2. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2
 3. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 3
5. ประเภทผู้สอน
 1. ครูสามัญ 2. ครูศาสนา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามแล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เป็นจริงมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านนั้นๆ ของผู้บริหารในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านนั้นๆ ของผู้บริหารในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านนั้นๆ ของผู้บริหารในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านนั้นๆ ของผู้บริหารในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านนั้นๆ ของผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
1. เป็นผู้ที่มีบารมี						
1	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ท่านอุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะใจดีเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคลที่ท่านมีความเลื่อมใส					
6	ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคลที่ท่านเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างจริงจัง					
7	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน					
2. เป็นผู้ที่มีแรงดลใจ						
1	ผู้บริหารโรงเรียนพยายามตอบแทนการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม					
2	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง					
3	ผู้บริหารโรงเรียนติดตาม ดูแลการทำงานของผู้ร่วมงานตลอดเวลา					
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มตามศักยภาพ					
5	ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
6	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานพิเศษแก่ท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบ					
7	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นให้ท่านทำงานได้มากกว่าที่ท่านคิดไว้					
8	ผู้บริหารโรงเรียนพูดให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ					
9	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ท่านอยากทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่หัวหน้าคาดหวังไว้					
3. เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา						
1	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ					
2	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
3	ผู้บริหารโรงเรียนแนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียน					
4	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์					
5	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้มากขึ้น					
6	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ว่าปัญหาที่กลุ่มงานกำลังเผชิญอยู่คืออะไร					
7	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน					
4. เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล						
1	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกต่อท่านและผู้ร่วมงานอย่างมีความนับถือในความเป็นบุคคล					
2	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทุกคน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
4	ผู้บริหารโรงเรียนค้นหาว่าผู้ร่วมงานแต่ละคนต้องการอะไร					
5	ผู้บริหารโรงเรียนหาแนวทางตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม					
6	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานแต่ละคน					
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีความยินดีในการให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน					
8	ผู้บริหารโรงเรียนหาวิถีทางพัฒนาผู้ร่วมงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
5. เป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา						
1	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติ					
2	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความเป็นห่วงเป็นใย เมตตา และเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุทิศตนและบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์					
4	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการให้อภัยและอดทนในการแก้ปัญหา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
5	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงเจตนาที่จะมอบหมายตนต่ออัลลอฮ์ในทุกๆ การปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานหลักคือเพื่อรับใช้อัลลอฮ์					
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเป็นอูคูวะฮ์ (ความเป็นพี่น้อง) ในหมู่ผู้ร่วมงานทุกคน					
8	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามแล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เป็นจริงมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรในด้านนั้นๆ ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรในด้านนั้นๆ ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรในด้านนั้นๆ ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรในด้านนั้นๆ ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรในด้านนั้นๆ ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1	ค่านิยมของข้าพเจ้าและของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
2	ข้าพเจ้าพอใจในนโยบายแนวคิดและแนวปฏิบัติของหน่วยงาน					
3	ข้าพเจ้ายอมรับในวิธีการบริหารงานของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
4	เป้าหมายในการทำงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงใจตนเองหากต้องปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน					
6	ข้าพเจ้ามักอธิบายและให้คำชี้แจงที่ถูกต้อง หากได้ยินได้ฟังบุคคลอื่นกล่าวถึงหน่วยงานในทางเลวร้ายหรือเสื่อมเสีย					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
7	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองตัดสินใจผิดพลาดที่ทำงานในหน่วยงานนี้					
8	หากมีโอกาส ข้าพเจ้าจะแนะนำหรือชักชวนคนรู้จักให้มาสมัครงานกับองค์กรนี้เสมอ					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกเฉยๆ หรือไม่มีความรู้สึกอะไรเมื่อได้ยินข่าวในด้านลบเกี่ยวกับองค์กร					
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร						
1	ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานกับข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่นจนแยกไม่ออก					
3	ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องทำให้กับองค์กร คืองานในหน้าที่และความรับผิดชอบเท่านั้น					
4	ข้าพเจ้ายินดีที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิมหากองค์กรต้องการ					
5	ข้าพเจ้าพร้อมและยินดีที่จะรับผิดชอบงานอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานในหน้าที่หากได้รับมอบหมาย					
6	ข้าพเจ้าคิดว่า นอกเวลาทำงานเป็นเวลาส่วนตัว ไม่ควรเอาเรื่องงานเข้ามายุ่งเกี่ยว					
7	ข้าพเจ้าพร้อมอุทิศตนที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของข้าพเจ้ามีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
8	ข้าพเจ้าทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
9	ข้าพเจ้ามักปฏิบัติงานแบบให้ผ่านไปวัน ๆ					
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร						
1	ณ. เวลานี้ หากมีโอกาสที่ดีกว่า ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะลาออกจากองค์กรนี้					
2	ข้าพเจ้าพยายามหาช่องทางเพื่อเปลี่ยนงานใหม่					
3	ข้าพเจ้าไม่อยากไปจากที่นี่เพราะมีความสุขกับงานที่ทำอยู่					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าอยากสำหรับโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
6	ในช่วงระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา ข้าพเจ้าเคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้เพื่อร่วมงานกับองค์กรอื่น					
7	ข้าพเจ้ายินดีลด หรือยินยอมให้องค์กรยกเลิกผลประโยชน์บางอย่าง					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
	เพื่อให้องค์กรสามารถผ่านพ้นความยากลำบากไปได้					
8	หากมีองค์กรอื่นเสนอผลประโยชน์ที่มากกว่าที่ได้รับข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะพิจารณารับข้อเสนอเหล่านั้น					
9	ข้าพเจ้าจะยังคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้ถึงแม้ว่าองค์กรจะต้องประสบกับความยากลำบาก					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ

Prince of Songkla University
Pattani Campus



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการ

วิทยาลัยอิสลามศึกษา

โทร 1576

ที่ มอ 751/

วันที่ มกราคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง

ด้วยนางสาว นูรฮานาน อุซัน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา
อิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี” โดยมี ดร.อะหมัด ยี่สุนทรง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อที่ผู้วิจัยจะได้นำไป
ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป พร้อมนี้ได้แนบบแบบประเมินผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถามมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

รองผู้อำนวยการ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการ

วิทยาลัยอิสลามศึกษา

โทร 1576

ที่ มอ 751/

วันที่ มกราคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต

ด้วยนางสาว นูรฮานาน อุซัยน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี” โดยมี ดร.อะหมัด ยี่สุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อที่ผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป พร้อมนี้ได้แนบบแบบประเมินผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการ

วิทยาลัยอิสลามศึกษา

โทร 1576

ที่ มอ 751/

วันที่ มกราคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ สุวรรณีย์ หลังปูเต๊ะ

ด้วยนางสาว นูรฮานาน อุซัยน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา
อิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี” โดยมี ดร.อะหมัด ยี่สุนทรง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อที่ผู้วิจัยจะได้นำไป
ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป พร้อมนี้ได้แนบบทประเมิณผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถามมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.อিবรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

รองผู้อำนวยการ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



ที่ ศธ 0521.02.08/

วิทยาลัยอิสลามศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ถนนเจริญประดิษฐ์ ต. รุสะมิแล

อ. เมือง จ. ปัตตานี 94000

กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยนางสาว นูรฮานาน อุซัน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา
อิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของ
ครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี” โดยมี ดร.อะหมัด ยี่สุนทรง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
ในจังหวัดปัตตานี รวมทั้งหมดจำนวน 34 โรงเรียน และโรงเรียนของท่านได้รับคัดเลือกเพื่อทำการเก็บข้อมูลประกอบการ
ทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามโดยจะจัดเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนศาสนาและสามัญจำนวน 6 ชุด

สุดท้ายนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์ ดร.อিবรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

วิทยาลัยอิสลามศึกษา

โทร 073-331305

โทรสาร 073-348726

ภาคผนวก ง
นิพนธ์ต้นฉบับ (Manuscript)

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

Relationship between Administrator Transformational Leadership and Teacher Commitment
in Pattani's Islamic Private Schools

นุรฮานาน อุซัน¹ และอะห์มัด ยี่สุนทร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูศาสนาและสามัญที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี จำนวน 355 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

ABSTRACT

This article examines the perceived administrators' transformational leadership, teacher commitment, and relationship between administrators' transformational leadership and teacher commitment. Data were collected using questionnaires from 355 teachers working in Islamic Private Schools in Pattani province. Mean, standard deviation and correlation test was used in data analysis. The administrators' transformational leadership and teacher commitment were found at a moderate level. In addition, moderate positive relationship was revealed between administrator's transformational leadership and teacher commitment.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1. บทนำ

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (*ความหมายของผู้นำ*, ออนไลน์ 2545)

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถที่จะโน้มน้าวใจสมาชิกและทำให้คนในกลุ่มยอมตามได้ ในขณะเดียวกันผู้นำที่ดีในบางโอกาสต้องเป็นผู้ตามด้วย ต้องสามารถร่วมงานกับผู้ตามหรือผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การและที่สำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มด้วย และผู้นำจะต้องเป็นต้นแบบของบทบาท เขาต้องแสดงให้เห็นประจักษ์โดยการกระทำมากกว่าคำพูด ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการสร้างและบำรุงรักษาวัฒนธรรมขององค์การ ถ้าผู้นำเป็นผู้ที่ทำงานอย่างจริงจัง ผู้ตามก็มีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างจริงจัง หรือถ้าผู้นำไม่ใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ เขาก็จะไม่สามารถจูงใจผู้อื่นให้ไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์การได้ หรือหากคำพูดของผู้นำขัดแย้งกับการกระทำ ในไม่ช้าเขาจะสูญเสียศักยภาพที่จะใช้ในการนำผู้ตามของเขา (ธวัช บุญยมณี, 2550:3; นาเซอร์ จับนาว, 2548:118-119)

แม้ว่าความสามารถของผู้นำเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร แต่ไม่ใช่ทุกองค์กรที่มีผู้นำที่มีความสามารถจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ เพราะผู้นำอาจใช้ความสามารถไม่เต็มที่หรือไม่พัฒนาจุดอ่อนของตนเอง ในทางตรงกันข้ามผู้นำอาจจะพัฒนาตนเองจนลืมที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ (Topping, 2001:19 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549)

จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนอกจากจะมีความต้องการผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เขายังมีความต้องการทางสังคม คือ การรวมกลุ่มกับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ความเป็นกันเอง มิตรภาพระหว่างเพื่อนทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจะก่อให้เกิด ความผูกพัน และเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้นได้ (วิภาดา คุปตานนท์, 2551:184) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากมีลักษณะเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวม มิใช่เป็นเรื่องเฉพาะตัวอย่างเช่นเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรับผิดชอบโดยรวมที่มีต่อทีมงานและองค์การในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974 อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2551 :181)

ผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นผลเมืองดีในองค์การรวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545 อ้างถึงใน วันดี ทับทิม, 2546) ได้ศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลของหน่วยงาน สอดคล้องกับ พรรณทิพา แพทย์พิทักษ์ (2548) ศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ปัจจุบันการย้ายเข้าย้ายออกของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกลายเป็นปัญหาหนึ่งที่ผู้บริหารต้องแก้ปัญหา เพราะการเข้าออกของบุคลากรส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน และการบริหารงานต่างๆ ด้วย ดังนั้นการปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ (เช่น พรหมทิพา แพทย์พิทักษ์, 2548; วันดี ทับทิม, 2546; กรวรรณ คู่ออน, 2548) ได้ใช้แนวคิดภาวะผู้เชิงปฏิรูปที่เสนอโดยแบสส์และอโวลีโอเป็นหลัก ซึ่งแบ่งภาวะผู้เชิงปฏิรูปออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้ที่มีบารมี (Charisma) 2) การเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ (Inspiration) 3) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) ดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า แนวคิดผู้นำเชิงปฏิรูปที่เสนอโดยแบสส์และอโวลีโอมีอิทธิพลต่อการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในบริบททางการศึกษาของประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้เชิงปฏิรูปที่อิงแนวคิดของแบสส์และอโวลีโอในบริบทของความเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งมีเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากบริบทโรงเรียนสามัญทั่วไปนั้น การเพิ่มเติมองค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทดังกล่าวนี้จึงมีความจำเป็น ได้แก่ องค์ประกอบการเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี โดยเชื่อว่าผลการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันของครูต่อองค์การ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

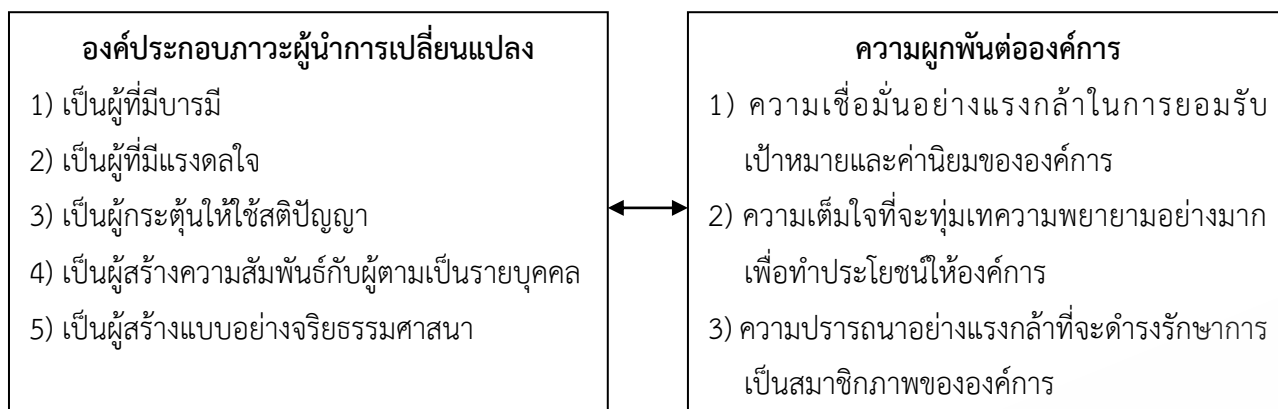
การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยมีการวิจัยดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 1 กรอบการวิจัย



กรอบการวิจัยข้างต้นได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีบารมี หมายถึง ผู้นำมีความสามารถที่ทำให้คนอื่นเกิดการยอมรับ ศรัทธา เป็นผู้มีความสามารถชักนำ โน้มน้าวใจคนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม 2) เป็นผู้ที่มีแรงดลใจ หมายถึง ผู้นำมีความสามารถทำให้คนอื่นเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติเพิ่มความสามารถทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูง 3) เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดระบบความคิด เรียนรู้ วิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้นำแสดงความสนใจ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เข้าใจความต้องการของผู้ตามและพัฒนาความรู้ความเข้าใจรายบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5) เป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา หมายถึง ผู้นำแสดงความเป็นแบบอย่างในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานที่วางอยู่บนหลักจริยธรรมศาสนา และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อและทัศนคติต่อองค์กร มีความยึดมั่นในค่านิยมและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและมีความหวังใยต่อความเป็นไปขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงความต้องการและตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดีขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

เนื้อหาในบทนี้ประกอบด้วย แบบแผนการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

4.1 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ เป็นผู้ที่มีบารมี เป็นผู้ที่มีแรงกล้าใจ เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีโดยใช้วิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research Design)

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูศาสนาและสามัญที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญในจังหวัดปัตตานี จำนวน 3,168 คน จาก 67 โรงเรียน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูศาสนาและสามัญที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี จำนวน 355 คน กำหนดขนาดโดยใช้สูตรของยามานะและการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามวิธีการดังนี้

(1) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีจากประชากร ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 355 คน จากประชากรทั้งหมด 3,162 คน

(2) สุ่มเลือกโรงเรียนแต่ละขนาดโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากทุกเขตพื้นที่การศึกษาภาคหนึ่ง (50%) ได้จำนวน 34 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 1,579 คน

(3) แบ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน ตามสัดส่วนประชากรของโรงเรียนที่เลือกมาจากครึ่งหนึ่ง (50%) ในแต่ละขนาดของทุกเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กระจายทุกหน่วย

4.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) **แบบเครื่องมือ** เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีจำนวน 3 ตอนดังนี้ **ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ข้อ **ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสส์และอโวลิโอ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) เป็นผู้ที่มีบารมี (Charisma) 2) เป็นผู้ที่มีแรงกล้าใจ (Inspiration) 3) เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) และ 5) เป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา (Religious Ethical Modeling) **ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ มาวเดย์ สเตียร์ และพอร์ทเตอร์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(2) **การสร้างเครื่องมือ** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของเนื้อหาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อความเพื่อนำมาแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านที่ศึกษาวิจัยตามวิธีที่อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540:117) โดยข้อคำถามทั้งหมดอยู่ในช่วงมากกว่า .60 ซึ่งถือมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
5. นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach (อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:125-126) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่น .875 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .896
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนโดยใช้วิธีการใส่แบบสอบถามลงในซอง 1 ซองต่อกลุ่มตัวอย่าง 1 คน โดยขอความช่วยเหลือจากผู้บริหารในการประสานงานในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยไปติดตามและรับคืนด้วยตนเองที่โรงเรียนเมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการประมวลผลข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ดังนี้

- (1) หาค่าความถี่ของตัวแปรคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม
- (2) หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางและคำบรรยาย
- (3) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางและคำบรรยาย

5. สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการสอน ขนาดของโรงเรียนที่สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด และประเภทการสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1- 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.4 ด้านขนาด

ของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กรองลงมาคือ ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 44.5, 3.05 และ 22.7 ตามลำดับ โรงเรียนส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 รองลงมาคือปัตตานีเขต 2 และปัตตานีเขต 3 คิดเป็นร้อยละ 38.7, 32.6 และ 14.8 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามประเภทของผู้สอนแล้วพบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนวิชาสามัญ คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาคือ ครูสอนศาสนา คิดเป็นร้อยละ 40.7 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุดมี 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา ($\bar{x} = 3.62$) รองลงมาคือ ด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี ($\bar{x} = 3.60$) ส่วน 3 ด้านที่เหลือนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้ องค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร ($\bar{x} = 3.40$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.36$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{x} = 3.21$) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .507$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น เมื่อนั้นครูก็มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ในทางกลับกัน เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงลดลง เมื่อนั้นครูก็มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันลดลงเช่นเดียวกัน แต่ทั้งนี้การเพิ่มขึ้นและลดลงของพฤติกรรมภาวะผู้นำและความผูกพันของครูจะมีความเกี่ยวข้องกันในระดับปานกลางเท่านั้น

6. การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านเป็นผู้สร้าง

ความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเพียงรายด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนาและด้านเป็นผู้ที่มีบารมี อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ทิพวรรณ โอษคลัง (2549) และพรรณทิพา แพทย์พิทักษ์ (2548) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ทานะมัย (2546) ซึ่งรายงานไว้ว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจอธิบายได้ว่า การบริหารงานในบริบทโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา มีลักษณะที่แตกต่างจากบริบทโรงเรียนทั่วไป โรงเรียนเอกชนมีโครงสร้างการบริหารแบบกึ่งระบบราชการและมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นเรื่องการปฏิบัติศาสนธรรมควบคู่กับการสอนวิชาการต่างๆ ผู้บริหารจึงแสดงพฤติกรรมที่โดดเด่นในด้านการเป็นแบบอย่างจริยธรรมและการสร้างบารมี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาในตัวผู้บริหาร

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ทิพวรรณ โอษคลัง (2549) และพรรณทิพา แพทย์พิทักษ์ (2548) ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ทานะมัย (2546) ซึ่งรายงานไว้ว่า ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจอธิบายได้ว่า การดำเนินงานบริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูโดยเฉพาะในปัจจัยด้านความมั่นคงทางอาชีพ ดังจะเห็นได้ว่า โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาในเรื่องการขอลาออกของครูเนื่องจากสอบบรรจุเป็นครูของรัฐได้ ซึ่งมีความมั่นคงกว่า นอกจากนี้ อาจเป็นไปได้ว่า ครูมีความรู้สึกว่า พวกเขาไม่ได้รับสิทธิต่างๆ เช่น ค่าสวัสดิการ เงินเดือนที่เป็นจริง เป็นต้น เนื่องจากโรงเรียนมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ จึงเป็นเหตุทำให้ผลการศึกษาของระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ทิพวรรณ โอษคลัง (2549) พรรณทิพา แพทย์พิทักษ์ (2548) และฉัตรชัย ทานะมัย (2546) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันของครู เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจอธิบายได้ว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับด้านความเชื่อมั่นศรัทธา ความทุ่มเท และความรักของครูที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียนที่พวกเขาปฏิบัติงานอยู่ ดังข้อสรุปที่ได้จากงานวิจัยในอดีตที่อ้างไว้ข้างต้น ซึ่งได้ยืนยันถึงความเกี่ยวข้องดังกล่าวนี้ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความเกี่ยวข้องกันอยู่ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของครู แต่ข้อค้นพบที่ได้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่า ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องร่วมกันสร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวนี้ เพราะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สามารถส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรให้ความสำคัญต่อมิติการเป็นผู้สามารถสร้างคล่องใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้สติปัญญาและความคิดสร้างการในทำงาน รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ีระหว่าง เพราะผลการวิเคราะห์ให้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารยังปฏิบัติในด้านดังกล่าวนี้ อยู่ในระดับปานกลาง

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ควรทำวิจัยเพื่อค้นหาว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรประกอบใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย

8. เอกสารอ้างอิง

กรวรรณ คูอ่อน. (2548). “ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นงานพลาสติก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ความหมายของผู้นำ. (2545). (ออนไลน์). สืบค้นจาก :<http://www.rin.ac.th/article/leadership/page1.1.html>. (10 เมษายน 2552).

ฉัตรชัย ทานะมัย. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่ (Organizational Leadership). ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.

ทิพวรรณ โอษคลัง. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต1”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธวัช บุญมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

นาเซอร์ จับนาว. (2548). อิสลามและการจัดการ. แปลจาก Islam and Management. โดยนิเลาะ แวอุเซ็ง. ปัตตานี : วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรรณทิพา แพทย์พิทักษ์. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. (สำเนา)

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันดี ทับทิม. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและ
ประสิทธิผลของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม 1”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (สำเนา)

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่*. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรังสิต.

Prince of Songkla University
Pattani Campus