



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายครรชิต วรรณชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายนพรัตน์ รุ่งโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาทบทวนภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยันต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวสุภัทรา วาที

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษบทบาททภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวกัญญาดา วราแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวมาลิสา โพธิสัตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษახอบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๐๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษานโยบายภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรียมาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

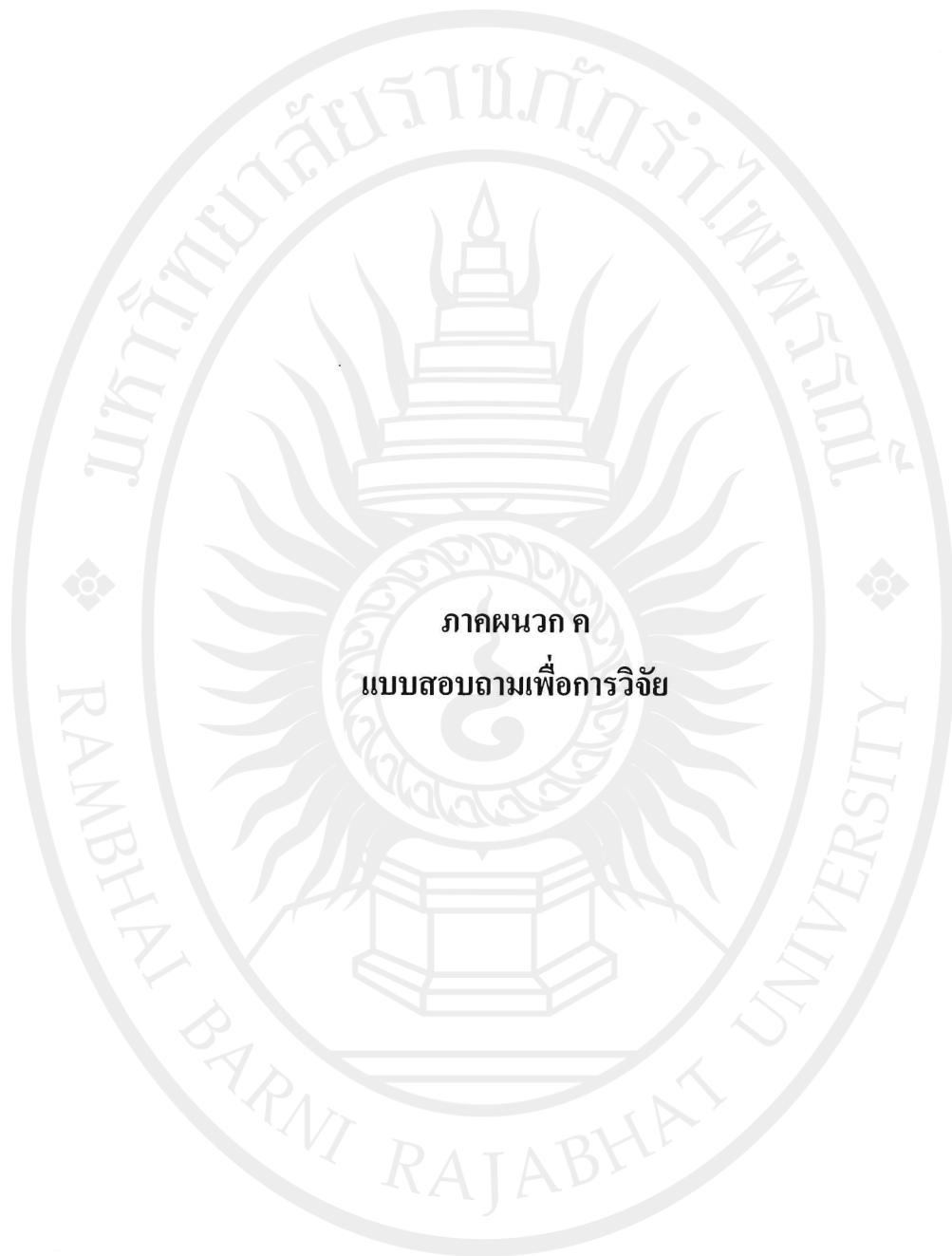
(รองศาสตราจารย์ชัยชนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือสถานศึกษาของท่านและข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ ขอได้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ขอขอบคุณท่านที่สละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้จนเสร็จสมบูรณ์

นางสาวรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ปี
2. ขนาดของสถานศึกษา
 - () ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)
 - () ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน)
 - () ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โปรดอ่านรายละเอียด
เกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วน ท่านมีความคิดเห็นต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในระดับใด
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	ความสามารถในการคิดและวิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานในการเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสามารถในการคิดและวิเคราะห์
สร้างสรรค์ผลงานในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับบทบาท				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1.	มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม					
2.	มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่กระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมแสดงออกไปในทิศทางที่เหมาะสม					
3.	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
4.	กระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจในคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์กร					
5.	กระตุ้นให้บุคลากรสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานด้วยตนเองได้					
6.	กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
7.	กระตุ้นให้บุคลากรกล้าตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้					
8.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ					
9.	ดึงศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร					
10.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานอย่างเป็นมีระบบ					
การแสดงผลบทบาทเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
11.	มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					

ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับบทบาท				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
12.	ส่งเสริมให้บุคลากรนำมาสร้างเป็นแบบผู้นำ ตนเองได้					
13.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัย เสียสละ และ มีบุคลิกภาพที่ดี					
14.	ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มี ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
15.	กระตุ้นพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถ ลอกเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ได้					
16.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม					
17.	พัฒนาให้บุคลากรมีการแสดงออกทางภาวะผู้นำ					
18.	เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					
19.	เป็นผู้มีทักษะในการปฏิบัติงาน					
20.	มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและผลักดันให้เกิด การพัฒนางานในองค์กร					
การกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง						
21.	มีพฤติกรรมกระตุ้น แนะนำ สนับสนุน และ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเองได้					
22.	กำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้อย่างมีทิศทางและเป็นระบบ					
23.	ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป					
24.	สนับสนุนให้บุคลากรมีการกำหนดระยะเวลา และควบคุมเป้าหมายของงานได้					

ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับบทบาท				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
25.	กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการตั้งเป้าหมายของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
26.	สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีทิศทาง มุ่งสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
27.	สนับสนุนให้บุคลากรให้มีความสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงานของตนเองได้					
28.	วิเคราะห์เป้าหมาย กำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กร					
29.	สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรและทำให้บุคลากรเข้าใจ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น					
30.	กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน					
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก						
31.	กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดที่สร้างสรรค์					
32.	ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน					
33.	สามารถสร้างรูปแบบการคิดและเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ					
34.	แนะนำให้บุคลากรมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีเหตุผล					
35.	นำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้ อย่างเป็นระบบ					

ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับบทบาท				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
36.	ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์					
37.	ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์					
38.	ส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร					
39.	กระตุ้นให้บุคลากรมองโลกในแง่บวกและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร					
40.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยได้อย่างราบรื่น					
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์						
41.	มีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ					
42.	มีพฤติกรรมในการส่งเสริมช่วยเหลือให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน					
43.	สนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนา					
44.	ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น					
45.	เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					

ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับบทบาท				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
46.	การช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหารตนเองได้					
47.	ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติด้วยความยุติธรรม					
48.	เป็นผู้ที่มีศิลปะในการดำเนินหรือตีขมบุคลากร					
49.	ส่งเสริมให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้เกียรติ การยกย่อง การชมเชย เป็นต้น					
50.	แสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชยกับบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน						
51.	สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และทีมงาน					
52.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างคณะทำงาน และระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
53.	มีการจัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิชอบ ร่วมกันและเปิดเผย					
54.	กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน					
55.	มีการเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ของระหว่างบุคคลและภายในกลุ่ม					
56.	ส่งเสริมให้บุคลากรความสามัคคี					
57.	เสริมสร้างให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์					
58.	การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการ สร้างทีมงาน					

ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับบทบาท				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
59.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความสามารถของบุคคล เพื่อให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
60.	ส่งเสริมการใช้กระบวนการกลุ่ม ในการจัดบรรยากาศเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลและภายในกลุ่ม					
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
61.	สร้างแรงจูงใจ กระตุ้น และเสริมแรงให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน					
62.	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณี และค่านิยมที่ดีงาม					
63.	เสริมสร้างให้บุคลากรมีความศรัทธา ความประทับใจ และความผูกพันต่อโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดความรัก					
64.	ผู้นำให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
65.	มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ					
66.	กำหนดระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
67.	มีการจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่ดี					

ร.ก.	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับบทบาท				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
68.	จัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน					
69.	ทำให้ผู้นำมีวัฒนธรรมที่ดี เป็นการสร้างศักยภาพ ให้แก่บุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง					
70.	เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร เพื่อเป็นการ สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนต่อไป					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อ ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง									
1.	มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งเสริมและ กระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทาง ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่กระตุ้นให้ บุคลากรมีพฤติกรรมแสดงออกไป ในทิศทางที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4.	กระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจในคุณค่า ของการปฏิบัติงานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	กระตุ้นให้บุคลากรสามารถคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานด้วยตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความเป็นผู้นำ ตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7.	กระตุ้นให้บุคลากรกล้าตัดสินใจในงาน ที่ได้รับมอบหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ตั้งศักยภาพหรือความสามารถของ บุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
การแสดงบทบาทเป็นแบบฉบับให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง									
11.	มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ส่งเสริมให้บุคลากรนำมาสร้างเป็นแบบ ผู้นำตนเองได้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัย เสียสละ และมีบุคลิกภาพที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึง การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
15.	ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ได้อย่างเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
17.	พัฒนาให้บุคลากรมีการแสดงออกทาง ภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19.	เป็นผู้มีทักษะในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20.	มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและผลักดัน ให้เกิดการพัฒนางานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมาย ด้วยตนเอง									
21.	มีพฤติกรรมกระตุ้น แนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
22.	กำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้อย่างมีทิศทางและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ทำให้นุคลากรเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	สนับสนุนให้นุคลากรมีการกำหนด ระยะเวลา และควบคุมเป้าหมาย ของงานได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
25.	กระตุ้นให้นุคลากรเห็นความสำคัญ ในการตั้งเป้าหมายของตนเอง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	สนับสนุนให้นุคลากรปฏิบัติงาน อย่างมีระบบ มีทิศทาง มุ่งสู่ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
27.	สนับสนุนให้นุคลากรให้มีความสามารถ ในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในชีวิต การทำงานของตนเองได้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28.	วิเคราะห์เป้าหมาย กำหนดทิศทาง ในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
29.	สามารถสื่อวิสัยทัศน์ขององค์กร และทำให้นุคลากรเข้าใจ ปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์นั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	กระตุ้นให้นุคลากรแสดงความเชื่อมั่น ต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
การสร้างรูปแบบทางความคิดบวก									
31.	กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรแสดง ความคิดที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเจตคติที่ดี ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	สามารถสร้างรูปแบบการคิดและเทคนิค การปฏิบัติงานใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	แนะนำให้บุคลากรมีการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	นำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36.	ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็น ผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37.	ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึง วิธีการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบและ สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38.	ส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า ของบุคลากร และก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในองค์กร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
39.	กระตุ้นให้บุคลากรมองโลกในแง่บวก และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการ ประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยได้ อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง									
โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์									
41.	มีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตนเองตามความต้องการและ ความสนใจ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
42.	มีพฤติกรรมในการส่งเสริมช่วยเหลือให้ บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้ อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
43.	สนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาส ในการพัฒนา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
44.	ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45.	เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46.	การช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหาร ตนเองได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
47.	ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานบรรลุ เป้าหมายและปฏิบัติด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48.	เป็นผู้ที่มีศิลปะในการตำหนิหรือติชม บุคลากร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
49.	ส่งเสริมให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อ สาธารณชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ เกียรติ การยกย่อง การชมเชย เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
50.	แสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชยกับ บุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการ สร้างทีมงาน									
51.	สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างคณะ ทำงานและระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53.	มีการจัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบ รับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54.	กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมกัน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
55.	มีการเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น ที่แตกต่างของระหว่างบุคคลและ ภายในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56.	ส่งเสริมให้บุคลากรความสามัคคี	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
57.	เสริมสร้างให้บุคลากรมีแนวทางในการ แก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
58.	การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ตามความสามารถของบุคคล เพื่อให้ทีมงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
60.	ส่งเสริมการใช้กระบวนการกลุ่ม ในการ จัดบรรยากาศเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันระหว่างบุคคลและภายในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง									
61.	สร้างแรงจูงใจ กระตุ้น และเสริมแรง ให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของ สถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62.	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ประเพณี และค่านิยมที่ดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63.	เสริมสร้างให้บุคลากรมีความศรัทธา ความประทับใจ และความผูกพันต่อ โรงเรียน อันจะก่อให้เกิดความรัก	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
64.	ผู้นำให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
65.	มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
66.	กำหนดระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติ ร่วมกันเพื่อการสร้างวัฒนธรรมที่ดี ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
67.	มีการจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อ การปฏิบัติงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
68.	จัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้ อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
69.	ทำให้ผู้นำมีวัฒนธรรมที่ดี เป็นการสร้าง ศักยภาพให้แก่บุคลากรในการเป็นผู้นำ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
70.	เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร เพื่อเป็นการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน ต่อไป	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง		2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	
1.	0.73	1.	0.68
2.	0.55	2.	0.37
3.	0.63	3.	0.53
4.	0.69	4.	0.69
5.	0.45	5.	0.61
6.	0.52	6.	0.64
7.	0.66	7.	0.67
8.	0.75	8.	0.73
9.	0.42	9.	0.45
10.	0.62	10.	0.67
3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง		4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	
1.	0.60	1.	0.81
2.	0.30	2.	0.69
3.	0.55	3.	0.61
4.	0.47	4.	0.63
5.	0.76	5.	0.56
6.	0.54	6.	0.49
7.	0.69	7.	0.67
8.	0.72	8.	0.72
9.	0.70	9.	0.56
10.	0.83	10.	0.64

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์		6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	
1.	0.69	1.	0.51
2.	0.66	2.	0.69
3.	0.48	3.	0.49
4.	0.57	4.	0.79
5.	0.78	5.	0.84
6.	0.51	6.	0.65
7.	0.72	7.	0.49
8.	0.68	8.	0.67
9.	0.50	9.	0.72
10.	0.61	10.	0.56
7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง			
1.	0.64		
2.	0.69		
3.	0.49		
4.	0.67		
5.	0.72		
6.	0.56		
7.	0.64		
8.	0.68		
9.	0.49		
10.	0.33		

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ระหว่าง 0.30 - 0.84

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เท่ากับ 0.98



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี