



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์วรุณา ภูเสตวงษ์ อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. นายสายันต์ พงษ์สกุล ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เทศบาลตำบลบ้านฉาง
3. นางเบญจนา กล่อมแก้ว ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาลเมืองบ้านฉาง (วัดศิรินาราม)
4. นางจิรัชยา มูลแก้ว ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาลเมืองบ้านฉาง ๒
5. นางกวิสา เทพศาสตร์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเทศบาลเมืองบ้านฉาง ๒

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์วรา ภูเสตวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางวรรณดี ชายสมุทร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาส่งมาเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสายันต์ พงษ์สกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางวรรณดี ชายสมุทร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางเบญจนา กล่อมแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางวรรณดี ชายสมุทร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางจิรัชยา มูลแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางวรรณดี ชายสมุทร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศบ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกวิสรา เทพศาสตรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางวรรณดี ชายสมุทร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรียมาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๕๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางวรรณดี ชายสมุทร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ นักศึกษาขอ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๕๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางวรรณดี ชายสมุทร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอน ในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านและข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ ขอได้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ขอขอบคุณท่านที่สละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้จนเสร็จสมบูรณ์

นางวรรณดี ชายสมุทร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ทำงาน

..... ปี

2. เขตจังหวัด

() ระยอง

() จันทบุรี

() ตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับระดับของความถี่ตามคะแนน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับเหนือน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
0	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในประเด็นผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด

ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1.	มีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกไปในทิศทางที่เหมาะสม					
2.	เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
3.	มีพฤติกรรมการบริหารที่กระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสม					
4.	แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
5.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
6.	กระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์การ					
7.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ					
ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
8.	มีพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัว และการทำงาน ตามแนวทางหรือค่านิยมที่กำหนดไว้					
9.	กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
10.	การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและมีคุณภาพ					

	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
11.	มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและผลักดันให้เกิดการพัฒนางานในองค์กร					
12.	แสดงพฤติกรรมเด่นให้ปรากฏแก่ผู้ตามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ					
13.	มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่กลัวการสูญเสียอำนาจให้กับผู้ตาม					
14.	ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนอื่น และสร้างความประทับใจในที่ประชุมได้					
ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง						
15.	กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมาย					
16.	สนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการทบทวนและประเมินผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้					
17.	กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
18.	สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในการใช้ชีวิตการทำงานของตนเองได้					
19.	สนับสนุนบุคลากรให้มีความสามารถในการควบคุมเป้าหมายของงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
20.	สนับสนุนการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทีมงาน มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน					

ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
21.	สนับสนุนบุคลากรในการกำหนดจุดมุ่งหมายและกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก						
22.	สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ					
23.	แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์					
24.	สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่เป็นระบบและปลูกฝังนิสัยการคิดให้เกิดขึ้น					
25.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น					
26.	ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับตนเอง					
27.	สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์					
28.	ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และค้นหาศักยภาพตัวตนในงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ					
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์						
29.	สร้างระบบการให้ผลตอบแทนชัดเจน ทุกคนสามารถรับรู้ได้โดยเท่าเทียมกัน โดยวิธีการให้ผลตอบแทนตามผลงาน					
30.	ตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามที่ต้องการได้					

ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
31.	สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ					
32.	สนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง					
33.	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
34.	ให้คำปรึกษาและหาแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น					
35.	มีการจัดการที่ดี เอื้ออำนวยต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน					
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน						
36.	สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน					
37.	ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้					
38.	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงถึงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน					
39.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน					
40.	ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสรุปให้เป็นข้อยุติของกลุ่ม					
41.	กระตุ้นให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายของทีมงานอย่างเด่นชัด เต็มใจที่ผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมาย					

ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
42.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความชำนาญของบุคคล ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
43.	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันและทำงานให้เกิดการประสานงานมากขึ้น					
44.	การสร้างวัฒนธรรม ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์กร					
45.	เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี ความศรัทธา ความประทับใจ และผูกพันต่อองค์กร					
46.	กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
47.	กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการ					
48.	กำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์กร					
49.	มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา					



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง									
1.	พฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกไป ในทิศทางที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่กระตุ้นให้บุคลากร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4.	แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่าย ของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
5.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	กระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงาน ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	พัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง									
8.	มีพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องส่วนตัว และการทำงานตามแนวทาง หรือค่านิยมที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและมี คุณภาพ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
11.	มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและผลักดันให้เกิด การพัฒนางานในองค์กร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	แสดงพฤติกรรมเด่นให้ปรากฏแก่ผู้ตามเกี่ยวกับ บุคลิกภาพ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13.	มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่กลัวการสูญเสีย อำนาจให้กับผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง									
15.	กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความเชื่อมั่นต่อ ศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
16.	สนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการ ทบทวนและประเมินผลงานเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
17.	กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการ ตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการวางแผนและ ตั้งเป้าหมายในการใช้ชีวิตการทำงานของ ตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	สนับสนุนบุคลากรให้มีความสามารถในการ ควบคุมเป้าหมายของงานทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	สนับสนุนการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน ที่ทีมงาน มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
21.	สนับสนุนบุคลากรในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก									
22.	สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดี และสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ที่เป็นระบบและปลูกฝังนิสัยการคิดให้เกิดขึ้น	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการประนีประนอม หรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26.	ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27.	สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28.	ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และค้นหาศักยภาพ ตัวตนในงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์									
29.	สร้างระบบการให้ผลตอบแทนชัดเจน ทุกคน สามารถรับรู้ได้โดยเท่าเทียมกัน โดยวิธีการให้ ผลตอบแทนตามผลงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
30.	ตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และยอมรับการ วิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่สามารถปฏิบัติ ตามที่ต้องการได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
31.	สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ตามความต้องการและความสนใจ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
32.	สนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาส ในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
33.	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	ให้คำปรึกษาและหาแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	มีการจัดการที่ดี เอื้ออำนวยต่อสภาพแวดล้อม การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง									
โดยการสร้างทีมงาน									
36.	สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และทีมงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	1.00	ใช้ได้
37.	ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้าง โอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
38.	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงถึงความสามารถ ของตนเองในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรึกษาหารือเพื่อระดม ความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40.	ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกัน และสรุปให้เป็นข้อยุติของกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41.	กระตุ้นให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายของ ทีมงานอย่างเด่นชัด เต็มใจที่ผูกพัน เพื่อให้เกิด ความสำเร็จในเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
42.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความ ชำนาญของบุคคล ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4	1.00	ใช้ได้
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของ ผู้นำตนเอง									
43.	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแนวทางการ ปฏิบัติงานร่วมกัน และทำงานให้เกิด การประสานงานมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44.	การสร้างวัฒนธรรม ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45.	เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคี ความศรัทธา ความประทับใจ และผูกพันต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46.	กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันด้วยการอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47.	กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันด้วยการให้ความช่วยเหลือ ดูแล ทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48.	กำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์กร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
49.	มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติ เช่น การมา ทำงานตรงตามเวลา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้