



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.โกวิท สรวททำไม้ ข้าราชการบำนาญ (ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. ผศ.ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. ว่าที่ร้อยตรีสุชาติ สวงนทรัพย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17
4. นางสาวอลิษา สุขณพันธ์ ผู้อำนวยการ
โรงเรียนวัดเนินยาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
5. นางสาวพุดชา นุสติ ครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ดร.โกวิท สรวงท่าไม้
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายคมกฤษ พรหมฉิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงซ้อนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.บุญยกุล หัตถกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายคมกฤษ พรหมฉิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.บุญยกุล หัตถกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยชนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖ ๐๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

๒๒๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ว่าที่ร้อยตรีสุชาติ สงวนทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายคมกฤษ พรหมฉิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.บุญยกุล หัตถกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชยันต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางสาวอลิษา สุขุมพันธ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายคมกฤษ พรหมฉิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.บุญยกุล หัตถกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายคมกฤษ พรหมฉิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.บุญยกุล หัตถกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นางสาวพุดชา นุสดี เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๓๐ ชุด
ด้วยนายคมกฤษ พรหมฉิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง
ยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร
วรบำรุงกุลเป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.บุญยกุล หัตถกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายคมกฤษ พรหมฉิน
เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนในสถานศึกษาของท่าน
เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีประเด็นคำถามจำนวน 2 ตอน
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

กรุณาตอบคำถามตามการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของท่าน คำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ให้ภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายคมกฤษ พรหมนิน
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สังกัดของสถานศึกษา

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2

2. สถานที่ตั้งของสถานศึกษา (อำเภอ)

- แก่งหางแมว
- เขาคิชฌกูฏ
- ขลุง
- มะขาม
- เมืองจันทบุรี
- นายายอาม
- โป่งน้ำร้อน
- ท่าใหม่
- สอยดาว
- แหวมสิงห์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่แสดงถึงระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริงในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับการพิจารณา	5	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมากที่สุด
	4	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมาก
	3	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำปานกลาง
	2	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำน้อย
	1	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์ร่วม						
1	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีการชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น					
3	ผู้บริหารมีการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
4	บุคลากรรับรู้และมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
5	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
6	วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความสอดคล้องกับสถานศึกษา					
7	วิสัยทัศน์ที่กำหนดสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้					
8	ผู้บริหารมีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สูงขึ้นเมื่อสามารถบริหารงานได้บรรลุวิสัยทัศน์เดิมแล้ว					
10	บุคลากรในสถานศึกษามีความตระหนักในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
12	ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์					
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
14	บุคลากรมีความพึงพอใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและพึงพอใจที่จะปฏิบัติตาม					
15	ผู้บริหารมีการบริหาร โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย					
การสร้างสมรรถนะหลัก						
16	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดเด่นขององค์กรอย่างชัดเจน					
17	ผู้บริหารมีการชี้แจงจุดเด่นขององค์กรให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารมีการบริหารงานตามจุดเด่นขององค์กร					
19	บุคลากรรับรู้ และมีความเข้าใจในจุดเด่นขององค์กร					
20	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามจุดเด่นขององค์กรได้					
21	ผู้บริหารมีการกำหนดอัตลักษณ์ขององค์กรอย่างชัดเจน					
22	ผู้บริหารมีการชี้แจงอัตลักษณ์ขององค์กรให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
23	ผู้บริหารมีการบริหารงานตามอัตลักษณ์ขององค์กร					
24	บุคลากรรับรู้ และมีความเข้าใจในอัตลักษณ์ขององค์กร					
25	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามอัตลักษณ์ขององค์กรได้					
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
26	ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ					
28	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องในการปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร					
30	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่พัฒนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้					
31	ผู้บริหารมีการจูงใจด้วยการยกย่องหรือให้รางวัลแก่บุคลากรเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและโดดเด่น					
32	ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร					
33	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรทุกคน					
34	ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาขึ้น					
35	บุคลากรมีความพึงพอใจในรางวัลที่ได้รับ					
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร						
36	ผู้บริหารมีการกำหนดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
37	ผู้บริหารใช้หลักของวัฒนธรรมที่ดีในการบริหารองค์กร					
38	ผู้บริหารมีการชี้แจงแนวปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
39	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
40	วัฒนธรรมองค์กรช่วยเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ					
41	บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
42	บุคลากร เข้าใจ และยอมรับในวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
43	บุคลากรปฏิบัติงาน โดยยึดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
44	ผู้บริหารมีการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ เป็นไปตามวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
45	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา หรือปรับทัศนคติบุคลากรต่อ วัฒนธรรมที่ไม่ดีในองค์กร ได้					
การมีคุณธรรมจริยธรรม						
46	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงขององค์กรอย่าง ชัดเจน					
47	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					
48	ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม และยึดหลัก ความถูกต้อง					
49	ผู้บริหารมีการควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขององค์กร					
50	บุคลากรยอมรับและนับถือผู้บริหารองค์กร					
51	ผู้บริหารมีคุณธรรมประจำใจในการบริหาร					
52	ผู้บริหารยึดถือคุณธรรมในการบริหารงาน					
53	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร					
54	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
55	บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร					
56	ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการบริหารงาน					
57	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้ผลตอบแทนหรือ รางวัลแก่บุคลากร					
58	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการดำเนิน หรือลงโทษ บุคลากร					
59	ผู้บริหารมีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงความรู้สึกของ บุคลากรในองค์กร					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
60	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรยึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					
การริเริ่มสร้างสรรค์						
61	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในประสิทธิผลขององค์กร					
62	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลขององค์กร					
63	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
64	ผู้บริหารมีการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นประสิทธิผลขององค์กร					
65	ผู้บริหารมีการประเมินประสิทธิผลขององค์กรสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
66	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
67	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน					
68	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน					
69	บุคลากรมีอิสระในการเสนอความคิดในการทำงาน					
70	บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
71	ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอยู่เสมอ					
72	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
73	ผู้บริหารมีการบริหารงานตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
74	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ					
75	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					



ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ผลสรุปค่า IOC ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
การมีวิสัยทัศน์ร่วม								
1	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจน					5	1	เหมาะสม
2	ผู้บริหารมีการชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น					5	1	เหมาะสม
3	ผู้บริหารมีการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					5	1	เหมาะสม
4	บุคลากรรับรู้และมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					5	1	เหมาะสม
5	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					5	1	เหมาะสม
6	วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความสอดคล้องกับสถานศึกษา					3	0.6	เหมาะสม
7	วิสัยทัศน์ที่กำหนดสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้					4	0.8	เหมาะสม
8	ผู้บริหารมีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					4	0.8	เหมาะสม
9	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สูงขึ้นเมื่อสามารถบริหารงานได้บรรลุวิสัยทัศน์เดิมแล้ว					4	0.8	เหมาะสม
10	บุคลากรในสถานศึกษามีความตระหนักในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					5	1	เหมาะสม

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า	
	1	2	3	4	5		IOC	สรุป
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					5	1	เหมาะสม
12	ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์					4	0.8	เหมาะสม
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					5	1	เหมาะสม
14	บุคลากรมีความพึงพอใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และพึงพอใจที่จะปฏิบัติตาม					4	0.8	เหมาะสม
15	ผู้บริหารมีการบริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย					4	0.8	เหมาะสม
การสร้างสมรรถนะหลัก								
16	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดเด่นขององค์กรอย่างชัดเจน					5	1	เหมาะสม
17	ผู้บริหารมีการชี้แจงจุดเด่นขององค์กรให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงาน					5	1	เหมาะสม
18	ผู้บริหารมีการบริหารงานตามจุดเด่นขององค์กร					5	1	เหมาะสม
19	บุคลากรรับรู้ และมีความเข้าใจในจุดเด่นขององค์กร					5	1	เหมาะสม
20	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามจุดเด่นขององค์กรได้					5	1	เหมาะสม
21	ผู้บริหารมีการกำหนดอัตลักษณ์ขององค์กรอย่างชัดเจน					4	0.8	เหมาะสม

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	คนที่คะแนน					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
22	ผู้บริหารมีการชี้แจงอัตลักษณ์ขององค์กรให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					5	1	เหมาะสม
23	ผู้บริหารมีการบริหารงานตามอัตลักษณ์ขององค์กร					5	1	เหมาะสม
24	บุคลากรรับรู้ และมีความเข้าใจในอัตลักษณ์ขององค์กร					5	1	เหมาะสม
25	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามอัตลักษณ์ขององค์กรได้					5	1	เหมาะสม
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์								
26	ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร					5	1	เหมาะสม
27	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนอย่างสม่ำเสมอ					5	1	เหมาะสม
28	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องในการปฏิบัติงาน					4	0.8	เหมาะสม
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร					5	1	เหมาะสม
30	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่พัฒนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้					5	1	เหมาะสม

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
31	ผู้บริหารมีการจูงใจด้วยการยกย่องหรือให้รางวัลแก่บุคลากรเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและโดดเด่น					4	0.8	เหมาะสม
32	ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร					5	1	เหมาะสม
33	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรทุกคน					4	0.8	เหมาะสม
34	ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาขึ้น					4	0.8	เหมาะสม
35	บุคลากรมีความพึงพอใจในรางวัลที่ได้รับ					3	0.6	เหมาะสม
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร								
36	ผู้บริหารมีการกำหนดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					5	1	เหมาะสม
37	ผู้บริหารใช้หลักของวัฒนธรรมที่ดีในการบริหารองค์กร					5	1	เหมาะสม
38	ผู้บริหารมีการชี้แจงแนวปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					5	1	เหมาะสม
39	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					5	1	เหมาะสม
40	วัฒนธรรมองค์กรช่วยเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ					5	1	เหมาะสม
41	บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					5	1	เหมาะสม

ตาราง 14 (ต่อ)

	รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
42	บุคลากร เข้าใจ และยอมรับใน วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
43	บุคลากรปฏิบัติงาน โดยยึดวัฒนธรรม ที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
44	ผู้บริหารมีการควบคุมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้เป็นไปตาม วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
45	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา หรือปรับ ทัศนคติบุคลากรต่อวัฒนธรรมที่ไม่ดี ในองค์กรได้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
การมีคุณธรรมจริยธรรม									
46	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบและ ข้อตกลงขององค์กรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
47	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
48	ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมี จริยธรรม และยึดหลักความถูกต้อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
49	ผู้บริหารมีการควบคุมบุคลากรให้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
50	บุคลากรยอมรับและนับถือผู้บริหาร องค์กร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
51	ผู้บริหารมีคุณธรรมประจําใจในการ บริหาร	0	+1	+1	0	+1	3	0.6	เหมาะสม
52	ผู้บริหารยึดถือคุณธรรมในการ บริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
53	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่บุคลากร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม

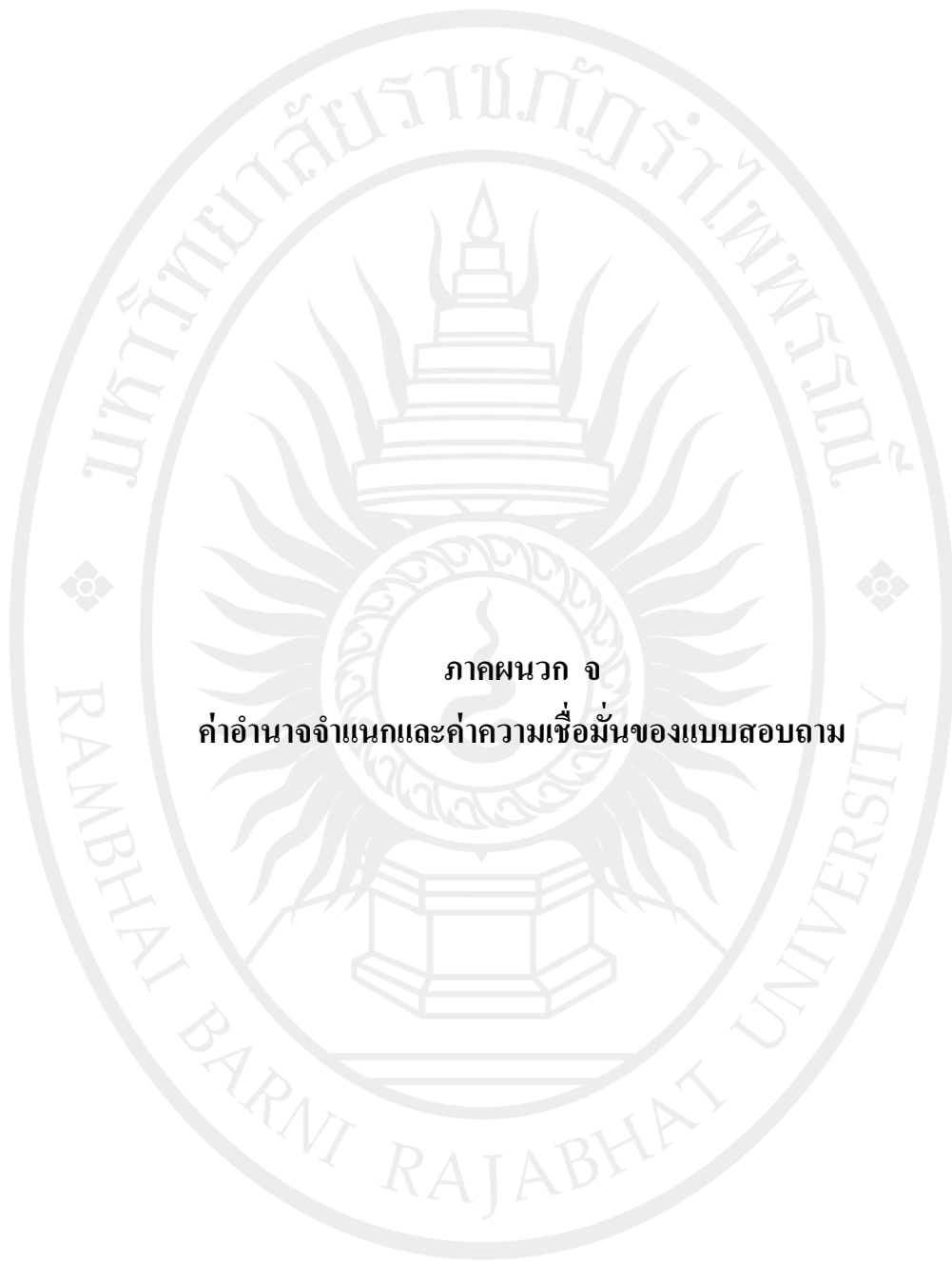
ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
54	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน							
	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	เหมาะสม
55	บุคลากรมีความพึงพอใจในการ บริหารงานของผู้บริหาร							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
56	ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการ บริหารงาน							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
57	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้ ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่บุคลากร							
	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	เหมาะสม
58	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการ ตำหนิ หรือลงโทษบุคลากร							
	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	เหมาะสม
59	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดย คำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรใน องค์กร							
	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	เหมาะสม
60	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรยึดหลัก คุณธรรมในการปฏิบัติงาน							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
การริเริ่มสร้างสรรค์								
61	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญใน ประสิทธิผลขององค์กร							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
62	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการ บริหารที่มุ่งประสิทธิผลขององค์กร							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
63	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
64	ผู้บริหารมีการกระตุ้นบุคลากรให้ ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นประสิทธิผลของ องค์กร							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
65	ผู้บริหารมีการประเมินประสิทธิผล ขององค์กรสม่ำเสมอและต่อเนื่อง							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
66	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
67	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
68	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
69	บุคลากรมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
70	บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
71	ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอยู่เสมอ							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
72	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
73	ผู้บริหารมีการบริหารงานตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
74	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ							
	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
75	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ							
	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

จากตาราง 14 แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	
1	.685
2	.691
3	.714
4	.725
5	.734
6	.787
7	.741
8	.764
9	.745
10	.793
11	.828
12	.778
13	.784
14	.786
15	.797
การสร้างสมรรถนะหลัก	
16	.815
17	.796
18	.742
19	.789
20	.752
21	.781
22	.775
23	.802
24	.795
25	.763

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
26	.815
27	.803
28	.756
29	.772
30	.746
31	.554
32	.658
33	.666
34	.651
35	.654
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	
36	.760
37	.825
38	.847
39	.832
40	.852
41	.867
42	.807
43	.786
44	.807
45	.791
การมีคุณธรรมจริยธรรม	
46	.845
47	.782
48	.800
49	.804
50	.752

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
51	.817
52	.790
53	.767
54	.836
55	.803
56	.828
57	.843
58	.795
59	.823
60	.782
การริเริ่มสร้างสรรค์	
61	.790
62	.741
63	.805
64	.828
65	.808
66	.750
67	.795
68	.808
69	.764
70	.763
71	.770
72	.730
73	.763
74	.805
75	.765

จากตาราง 15 แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 2 จำนวน 75 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .55 ถึง .87 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 การสร้างสมรรถนะหลักมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 การมีคุณธรรมจริยธรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 และการริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สรุปค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ฉ
รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1		
อำเภอ แก่งหางแมว		
1. โรงเรียนบ้านคลองครก	14	5
2. โรงเรียนบ้านวังไม้แดง	18	6
3. โรงเรียนวัดแก่งหางแมว	11	4
4. โรงเรียนวัดขุนซ่อง	37	13
5. โรงเรียนบ้านเนินจำปา	26	9
อำเภอ นายายอาม		
1. โรงเรียนวัดโพธิ์ลังกามิตรภาพที่ 171	21	12
2. โรงเรียนบ้านคลองลาว	13	7
3. โรงเรียนวัดหนองแหวน	14	8
4. โรงเรียนบ้านห้วยกระเจา	14	8
5. โรงเรียนวัดนายายอาม	5	3
อำเภอ เมืองจันทบุรี		
1. โรงเรียนบ้านแก้ว	36	13
2. โรงเรียนวัดพลับปลา	28	11
3. โรงเรียนวัดหนองบัว	19	7
4. โรงเรียนสฤษดิเดช	116	45
5. โรงเรียนวัดเนินสูง	9	4

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 (ต่อ)

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา		
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1		
อำเภอ ท่าใหม่		
1. โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม	14	4
2. โรงเรียนวัดหนองคัน	15	4
3. โรงเรียนอนุบาลบ้านหนองคล้า (จงจินต์ รุจิรวงศ์อุปถัมภ์ 2)	37	11
4. โรงเรียนวัดรำพัน	14	4
5. โรงเรียนบ้านสะพานเหล็ก	8	2
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา		
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2		
อำเภอ ขลุง		
1. โรงเรียนวัดตกรม	16	9
2. โรงเรียนวัดเวฬุวัน	19	11
3. โรงเรียนบ้านบ่อเวฬุ	19	11
4. โรงเรียนวัดซึ่งล่าง	8	5
5. โรงเรียนบ้านบ่อ	9	5
อำเภอ เขาคิชฌกูฏ		
1. โรงเรียนวัดทุ่งกบิล	10	3
2. โรงเรียนบ้านจันทเขลม	36	12
3. โรงเรียนวัดพลวง	10	3
4. โรงเรียนบ้านเนินมะหาด	18	6
5. โรงเรียนบ้านชากไทยฯ	8	3
อำเภอ มะขาม		
1. โรงเรียนบ้านมะขาม	24	8
2. โรงเรียนบ้านหนองสลด	22	7
3. โรงเรียนวัดบ้านอ่าง	11	4

ตาราง 16 (ต่อ)

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอ มะขาม		
4. โรงเรียนวัดมะทาย	8	3
5. โรงเรียนวัดน้ำรัก	7	2
อำเภอ แหลมสิงห์		
1. โรงเรียนพลั่ว	16	6
2. โรงเรียนวัดท่าหัวแหวน	18	7
3. โรงเรียนวัดบางกะไชย	16	6
4. โรงเรียนวัดหนองซิม	24	9
5. โรงเรียนบ้านเกาะเปริด	8	3
อำเภอ โป่งน้ำร้อน		
1. โรงเรียนบ้านป็นหม้อ	19	12
2. โรงเรียนวัดทับไทร	27	17
3. โรงเรียนบ้านเขาหอม	8	5
4. โรงเรียนบ้านทุ่งม่วง	7	5
5. โรงเรียนบ้านแปลง	9	6
อำเภอ สอยดาว		
1. โรงเรียนบ้านสวนส้ม	14	7
2. โรงเรียนบ้านทับช้าง	33	20
3. โรงเรียนโฆวินทะ	8	5
4. โรงเรียนบ้านตามูล	21	13
5. โรงเรียนบ้านทับสงฆ์	10	6
รวมทั้งสิ้น	932	400



ภาคผนวก ช
ข้อมูลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Syntax การวิเคราะห์ องค์ประกอบอันดับที่ 1 ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา

!Strategy Leadership

DA NI=15 NO=400 MA=CM

LA

vision1 vision2 vision3 Charact1 Charact2 Dev1 Dev2 Org1 Org2 Moral1 Moral2 Moral3 Creat1 Creat2

Creat3

KM

1.000

0.924 1.000

0.860 0.886 1.000

0.704 0.728 0.788 1.000

0.689 0.718 0.772 0.906 1.000

0.735 0.789 0.810 0.854 0.847 1.000

0.569 0.602 0.589 0.521 0.536 0.586 1.000

0.646 0.679 0.747 0.748 0.759 0.777 0.603 1.000

0.666 0.693 0.751 0.768 0.761 0.779 0.583 0.869 1.000

0.654 0.664 0.720 0.646 0.680 0.719 0.558 0.848 0.786 1.000

0.618 0.652 0.723 0.639 0.649 0.727 0.540 0.825 0.783 0.920 1.000

0.680 0.701 0.759 0.733 0.727 0.766 0.580 0.875 0.863 0.852 0.881

1.000

0.640 0.676 0.699 0.703 0.722 0.720 0.523 0.776 0.778 0.741 0.778

0.814 1.000

0.596 0.623 0.660 0.689 0.690 0.683 0.490 0.778 0.743 0.737 0.780

0.806 0.914 1.000

0.590 0.591 0.647 0.644 0.666 0.651 0.456 0.751 0.712 0.773 0.810

0.787 0.874 0.903 1.000

SD

.566 .599.602.622.588.594 .838 .647 .631 .610 .616 .621 .637 .631

.624

MO NX=15 NK=6 PH=ST TD=SY

FR LX 1 1 LX 2 1 LX 3 1 LX 4 2 LX 5 2 LX 6 3 LX 7 3 LX 8 4 LX 9 4 LX 10 5 LX 11 5 LX 12 5 LX 13
6 LX 14 6 LX 15 6

<*เนื้อหาส่วนปกปิด หากผู้ศึกษาสนใจกรุณาติดต่อสอบถามผู้วิจัย>

LK

VISION CHARACT DEV ORG MORAL CREAT

PD

OU MI RS

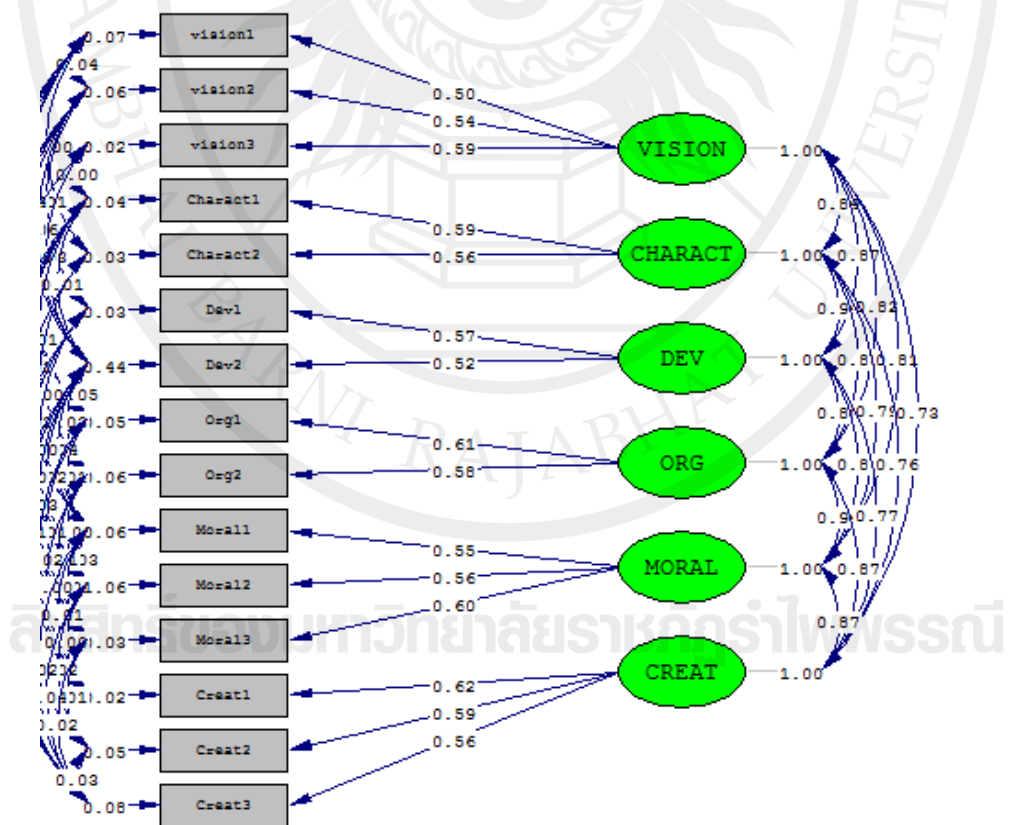
**ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบอันดับที่ 1 ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา**

Goodness-of-Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	23
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	14.398 (P = 0.9149)
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	14.161 (P = 0.9222)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP)	0.0
90 Percent Confidence Interval for NCP	(0.0 ; 2.247)
Minimum Fit Function Value	0.0360
Population Discrepancy Function Value (F0)	0.0
90 Percent Confidence Interval for F0	(0.0 ; 0.00562)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.0
90 Percent Confidence Interval for RMSEA	(0.0 ; 0.0156)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)	1.00
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	0.542
90 Percent Confidence Interval for ECVI	(0.542 ; 0.548)
ECVI for Saturated Model	0.600
ECVI for Independence Model	22.009
Chi-Square for Independence Model (105 df)	8773.498

Normed Fit Index (NFI)	0.998
Non-Normed Fit Index (NNFI)	1.005
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.219
Comparative Fit Index (CFI)	1.000
Incremental Fit Index (IFI)	1.001
Relative Fit Index (RFI)	0.993
Critical N (CN)	1154.889
Root Mean Square Residual (RMR)	0.00459
Standardized RMR	0.00959
Goodness of Fit Index (GFI)	0.995
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.975
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0.191

โมเดลองค์ประกอบอันดับที่ 1 ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา



Syntax การวิเคราะห์ องค์ประกอบอันดับที่ 2 ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา

! second order CFA

Observed Variables

Vision1 Vision2 Vision3 Charact1 Charact2 Org1 Org2 Creat1 Creat2 Creat3

Correlation Matrix

1										
.924	1									
.860	.886	1								
.704	.728	.788	1							
.689	.718	.772	.906	1						
.646	.679	.747	.748	.759	1					
.666	.693	.751	.768	.761	.869	1				
.640	.676	.699	.703	.722	.776	.778	1			
.596	.623	.660	.689	.690	.778	.743	.914	1		
.590	.591	.647	.644	.666	.751	.712	.874	.903	1	

Sample size 400

Latent Variables : VISION CHARACT ORG CREAT LEADER

Relationships:

Vision1 - Vision3 = VISION

Charact1 - Charact2 = CHARACT

Org1 - Org2 = ORG

Creat1-Creat3 = CREAT

VISION = LEADER

CHARACT = LEADER

ORG = LEADER

CREAT = LEADER

Set Variance of LEADER = 1.0

<*เนื้อหาส่วนปกปิด หากผู้ศึกษาสนใจกรุณาติดต่อสอบถามผู้วิจัย>

Number of Decimals = 3

Wide Print

Print Residuals

Path Diagram

End of Problem

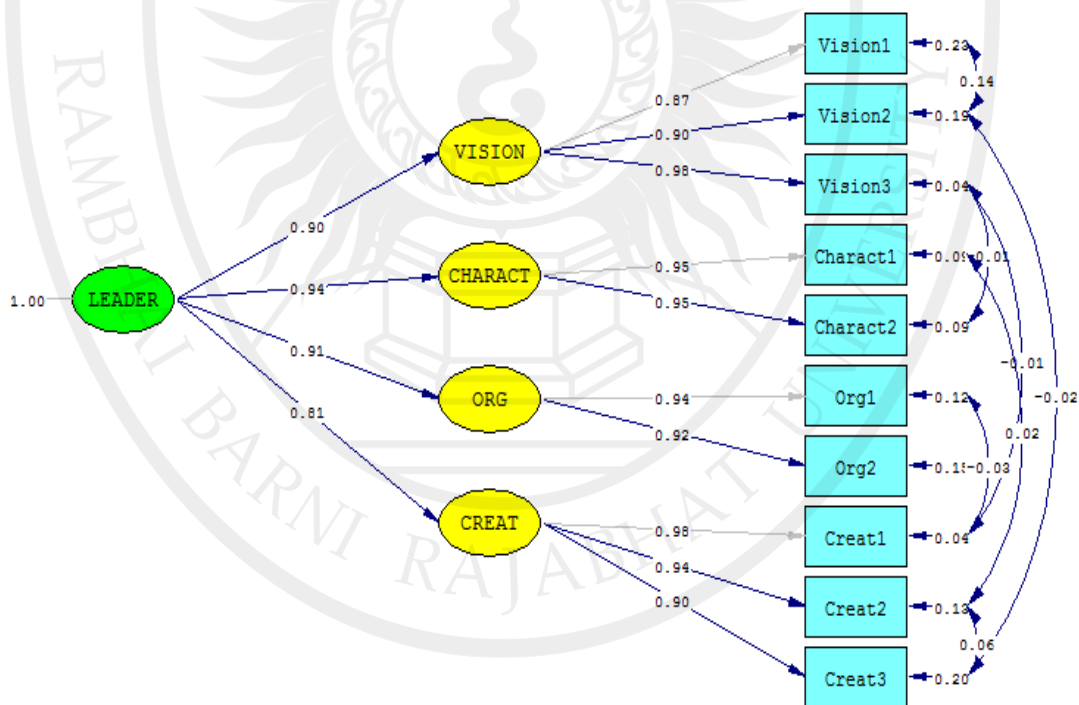
ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบอันดับที่ 2 ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา

Goodness-of-Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	23
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	24.268 (P = 0.3891)
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	24.258 (P = 0.3897)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP)	1.268
90 Percent Confidence Interval for NCP	(0.0 ; 17.330)
Minimum Fit Function Value	0.0607
Population Discrepancy Function Value (F0)	0.00317
90 Percent Confidence Interval for F0	(0.0 ; 0.0433)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.0117
90 Percent Confidence Interval for RMSEA	(0.0 ; 0.0434)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)	0.983
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	0.221
90 Percent Confidence Interval for ECVI	(0.217 ; 0.261)
ECVI for Saturated Model	0.275
ECVI for Independence Model	13.803
Chi-Square for Independence Model (45 df)	5501.046
Normed Fit Index (NFI)	0.996
Non-Normed Fit Index (NNFI)	1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.509
Comparative Fit Index (CFI)	1.00
Incremental Fit Index (IFI)	1.00
Relative Fit Index (RFI)	0.991
Critical N (CN)	685.588
Root Mean Square Residual (RMR)	0.0101
Standardized RMR	0.0100
Goodness of Fit Index (GFI)	0.988
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.971
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0.413

โมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบอันดับที่ 2 ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา



Chi-Square=24.27, df=23, P-value=0.38908, RMSEA=0.012