

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
2. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
3. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/1173-1177

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

7 เมษายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอขอยืมวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี อานนท์ สุขภาคกิจ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.วชิระ ขาวหา ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร 08-6398-7825

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/1494-1496

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

15 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี อานนท์ สุขภาคกิจ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบ
พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.วชิระ
ชาวหา ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย โดยผู้วิจัยจะ
ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ในวันที่ 15-20 พฤษภาคม 2549
อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

ผู้วิจัยโทร 08-6398-7825

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/1619

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

23 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี อานนท์ สุขภาคกิจ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบ
พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.วชิระ
ชาวหา ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ
บุคลากรทางการศึกษา โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์
ในวันที่ 24-31 พฤษภาคม 2549 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม
การวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

ผู้วิจัยโทร 08-6398-7825

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ข
คำอำนาจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 9 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการมีความคิดริเริ่ม		ด้านการให้ความช่วยเหลือ (ต่อ)	
1	.739	23	.893
2	.810	24	.806
3	.615	25	.868
4	.609	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	
5	.734	26	.893
6	.856	27	.628
7	.883	28	.795
8	.751	29	.795
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข		30	.857
9	.846	31	.896
10	.758	ด้านการประสานงาน	
11	.887	32	.626
12	.659	33	.739
13	.873	34	.816
ด้านการยอมรับนับถือ		35	.821
14	.804	36	.857
15	.838	ด้านการเข้าสังคม	
16	.850	37	.835
17	.832	38	.728
18	.857	39	.647
19	.858	40	.719
ด้านการให้ความช่วยเหลือ		41	.892
20	.859	42	.819
21	.629		
22	.865		

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

2. ข้อความวัดองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด คำตอบที่ถูกที่สุดคือคำตอบที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน ขอให้ท่านโปรดตอบให้ครบทุกตอนและทุกข้อ

3. แบบสอบถามมีจำนวน 7 ด้าน 42 ข้อ ให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสอดคล้องเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสอดคล้องเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความสอดคล้องเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสอดคล้องเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความสอดคล้องเหมาะสมน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างสูง

ว่าที่ร้อยตรี อานนท์ สุขภาคกิจ

นิสิตปริญญาเอก วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

สถานภาพการปฏิบัติงาน

() ผู้บริหาร

() ศึกษานิเทศก์

() บุคลากรทางการศึกษาอื่น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม					
	มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน.....					
2	มีแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน.....					
3	มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ.....					
4	มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ.....					
5	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง.....					
6	มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น.....					
7	ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของหน่วยงาน					
8	ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้.....					
	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข					
9	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม.....					
10	สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาดตนเอง.....					

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร...					
12	เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูน ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด.....					
13	กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน.....					
	ด้านการยอมรับนับถือ					
14	ให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของ บุคลากรในหน่วยงาน.....					
15	มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อน การดำเนินงาน.....					
16	มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ ความสามารถ.....					
17	รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ ปฏิบัติงานดี.....					
18	ชื่นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน.....					
19	ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาด ภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน.....					
	ด้านการให้ความช่วยเหลือ					
20	เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการ ทำงาน.....					
21	ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเรื่องงานใน หน้าที่.....					
22	ห่วงใยมีความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบ ปัญหาและมีความเดือดร้อน.....					
23	ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและ ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ..					

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน...					
25	สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส.....					
	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ					
26	สามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบายวัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงาน.....					
27	สามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน.....					
28	ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ.....					
29	มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา.....					
30	สามารถพูดจาไถ่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน.....					
31	พูดจาคล้อยตามบรรดาบุคคลที่ดั่งเกลียดในที่ประชุมให้แจ่มใสขึ้นได้.....					
	ด้านการประสานงาน					
32	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ.....					
33	ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง.....					
34	ประสานงานกับสมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี.....					
35	สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน.....					
36	สามารถร่วมมือกับบุคลากรแก้ปัญหาของสำนักงานได้.....					

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการเข้าสังคม					
37	มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถืออย่าง เสมอต้นเสมอปลาย.....					
38	มีการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร.....					
39	แสดงตัวเป็นมิตรกับบุคคลทุกอาชีพ.....					
40	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ.....					
41	เป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม...					
42	เข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการ สมาคม หรือมูลนิธิต่างๆ.....					

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา
ซึ่งผู้วิจัยปรับโมเดลใหม่เพื่อให้ได้โมเดลที่ดีที่สุด ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเปลี่ยนแปลงไป
จากเดิมเพียงเล็กน้อย ผู้วิจัยจึงเลือกโมเดลเดิมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่
การศึกษาเปรียบเทียบ

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b</i> (<i>SE</i>)	สปส. การ ทำนาย (<i>R</i> ²)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบด้านการมีความคิดริเริ่ม (<i>INT</i>)			
1. มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	.73** (.05)	.54	.21
2. มีแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน	.68** (.05)	.47	.06
3. มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	.70** (.05)	.48	.07
4. มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	.67** (.04)	.45	.05
5. มีการพัฒนางานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง	.75** (.04)	.56	.09
6. มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	.72** (.04)	.53	.07
7. ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	.89** (.04)	.79	.41
8. ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	.80** (.04)	.64	.15
องค์ประกอบด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (<i>IMP</i>)			
9. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม	.85** (.05)	.73	.25
10. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง	.85** (.05)	.72	.13
11. ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร	.88** (.05)	.77	.15
12. เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด	.79** (.05)	.62	.13
13. กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาให้ของหน่วยงาน	.87** (.06)	.76	.30

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b</i> (<i>SE</i>)	สปส. การ ทำนาย (<i>R</i> ²)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ (<i>REC</i>)			
14. ให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร ในหน่วยงาน	.89** (.12)	.79	.31
15. มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการ ดำเนินงาน	.81** (.10)	.66	.04
16. มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ ความสามารถ	.81** (.10)	.66	.10
17. รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงาน ดี	.88** (.11)	.77	.11
18. ชื่นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือร่วมใจ ของผู้ร่วมงานทุกคน	.85** (.11)	.73	.20
19. ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาด ภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน	.85** (.11)	.74	.20
องค์ประกอบด้านการให้ความช่วยเหลือ (<i>HELP</i>)			
20. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	.92** (.05)	.84	.34
21. ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัว	.78** (.05)	.61	.05
22. ห่วงใยมีความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและ มีความเดือดร้อน	.86** (.05)	.74	.08
23. ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและ ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่างๆ	.85** (.05)	.73	.02
24. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน	.85** (.05)	.74	.26

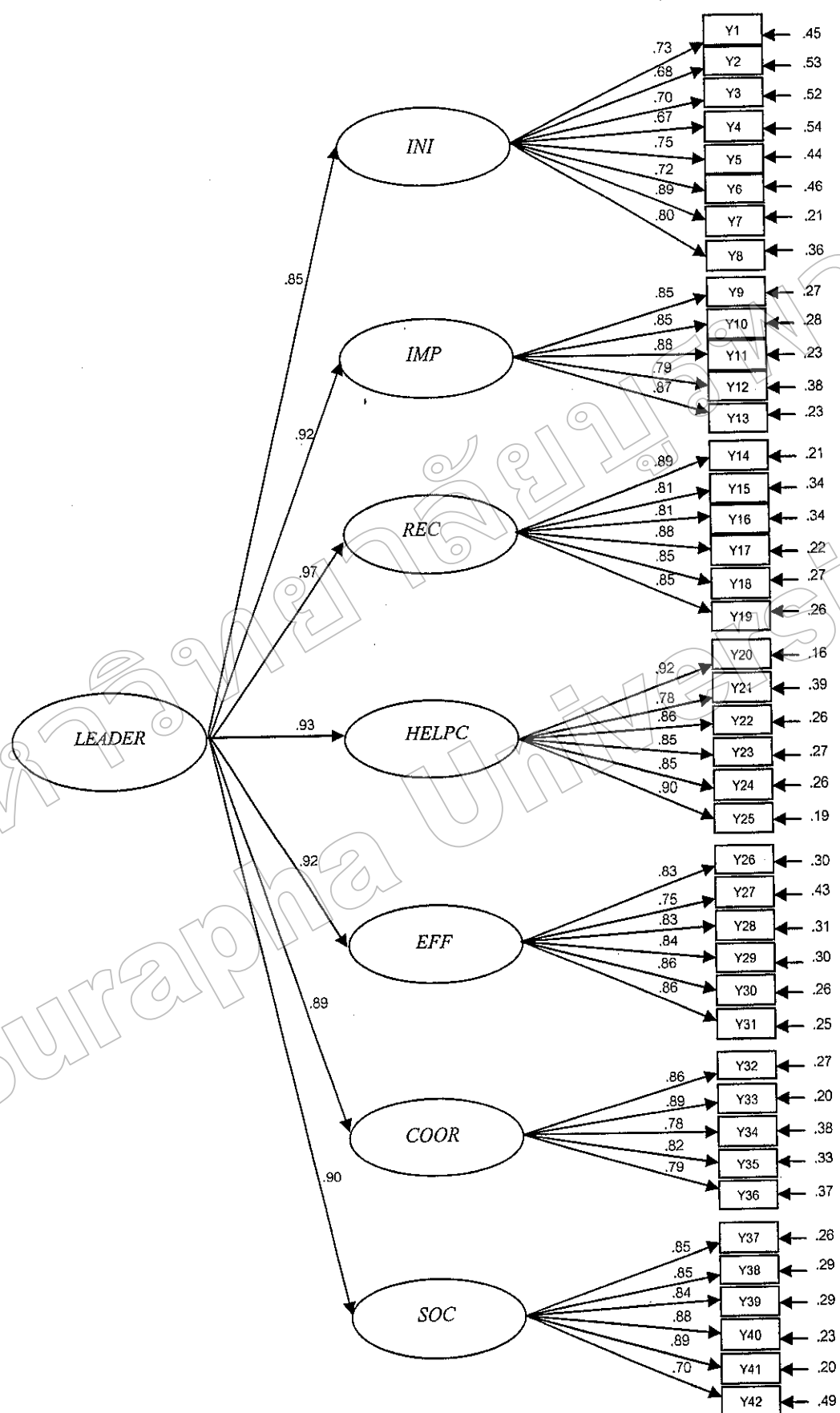
ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ $b (SE)$	สปส. การ ทำนาย (R^2)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
25. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส	.90** (.05)	.81	.28
องค์ประกอบด้านการโน้มน้าวจิตใจ (EFF)			
26. สามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือ ประชาชนทั่วไปเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทาง ในการปฏิบัติงาน	.83** (.05)	.69	.23
27. สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับ	.75** (.05)	.57	.01
28. ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ	.83** (.05)	.69	.13
29. มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา	.84** (.05)	.70	.21
30. สามารถพูดจาไกล่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	.86** (.05)	.74	.25
31. พูดจาคล่องแคล่วบรรยาการที่ดึงดูดใจในที่ประชุมให้ แจ่มใสขึ้นได้	.86** (.05)	.75	.13
องค์ประกอบด้านการประสานงาน (COOR)			
32. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลา ทำงาน หรือเนื่องใน โอกาสพิเศษต่าง ๆ	.86** (.05)	.73	.31
33. ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง	.89** (.05)	.80	.31
34. ประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	.78** (.05)	.61	.19
35. สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของชุมชน	.82** (.06)	.67	.17
36. สามารถร่วมมือกับบุคลากรแก้ปัญหาของสำนักงาน ได้	.79** (.05)	.62	.14

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ <i>b</i> (<i>SE</i>)	สปส. การ ทำนาย (<i>R</i> ²)	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม (SOC)			
37. มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถืออย่างสม่ำเสมอ เสมอ ปลาย	.85** (.05)	.73	.21
38. มีการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร	.85** (.05)	.71	.05
39. แสดงตัวเป็นมิตรกับบุคคลทุกอาชีพ	.84** (.05)	.71	.04
40. มีความเชื่อเพื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ	.88** (.05)	.77	.19
41. เป็นผู้มีความใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	.89** (.05)	.80	.33
42. เข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการสมาคมหรือ มูลนิธิต่าง ๆ	.70** (.05)	.50	.07
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง			
ภาวะผู้นำ			
ด้านการมีความคิดริเริ่ม	.85** (.05)	.73	
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	.92** (.06)	.84	
ด้านการยอมรับนับถือ	.97** (.13)	.94	
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	.93** (.06)	.87	
ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	.92** (.06)	.84	
ด้านการประสานงาน	.89** (.06)	.80	
ด้านการเข้าสังคม	.90** (.07)	.81	
$\text{Chi-Square} = 447.37$ ($p = 1.00$) $df = 544$ $GFI = .96$ $AGFI = .93$ $CFI = 1.00$ $\text{Standardize RMR} = .02$ $RMSEA = .00$			

* $p < .01$



ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเมทริกส์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการ
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

คำถาม	องค์ประกอบที่			
	1	2	3	4
ข้อ 1	.242	.267	<u>.644</u>	.232
ข้อ 2	.302	.280	<u>.672</u>	.017
ข้อ 3	.454	.180	<u>.545</u>	.058
ข้อ 4	.186	.139	<u>.709</u>	.260
ข้อ 5	.247	.188	<u>.717</u>	.291
ข้อ 6	.204	.238	<u>.682</u>	.278
ข้อ 7	.479	.254	<u>.583</u>	.245
ข้อ 8	.394	.243	<u>.537</u>	.311
ข้อ 9	<u>.590</u>	.369	.415	.151
ข้อ 10	<u>.597</u>	.288	.422	.218
ข้อ 11	<u>.634</u>	.293	.424	.230
ข้อ 12	<u>.469</u>	.279	.430	.325
ข้อ 13	<u>.543</u>	.297	.510	.234
ข้อ 14	<u>.676</u>	.291	.329	.291
ข้อ 15	<u>.693</u>	.206	.376	.202
ข้อ 16	<u>.665</u>	.258	.371	.173
ข้อ 17	<u>.727</u>	.360	.268	.205
ข้อ 18	<u>.665</u>	.406	.278	.192
ข้อ 19	<u>.724</u>	.284	.304	.199
ข้อ 20	<u>.677</u>	.361	.276	.347
ข้อ 21	<u>.603</u>	.255	.144	.459
ข้อ 22	<u>.668</u>	.415	.113	.373
ข้อ 23	<u>.601</u>	.323	.227	.438
ข้อ 24	<u>.588</u>	.240	.293	.481

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คำถาม	องค์ประกอบที่			
	1	2	3	4
ข้อ 25	<u>.670</u>	.355	.261	.362
ข้อ 26	.455	<u>.501</u>	.303	.318
ข้อ 27	.202	<u>.619</u>	.356	.329
ข้อ 28	.324	<u>.657</u>	.331	.255
ข้อ 29	.385	<u>.580</u>	.210	.357
ข้อ 30	.402	<u>.543</u>	.255	.399
ข้อ 31	.436	<u>.584</u>	.243	.330
ข้อ 32	.423	.302	.192	<u>.629</u>
ข้อ 33	.411	.294	.222	<u>.700</u>
ข้อ 34	.186	.318	.289	<u>.700</u>
ข้อ 35	.265	.334	.254	<u>.703</u>
ข้อ 36	.271	.313	.248	<u>.683</u>
ข้อ 37	.352	<u>.701</u>	.293	.271
ข้อ 38	.379	<u>.723</u>	.274	.230
ข้อ 39	.315	<u>.711</u>	.241	.324
ข้อ 40	.349	<u>.693</u>	.219	.349
ข้อ 41	.491	<u>.596</u>	.219	.286
ข้อ 42	.132	.433	.339	<u>.558</u>
ค่าไอเกน	9.925	7.179	6.415	5.779
ร้อยละของความแปรปรวน	23.630	17.093	15.274	13.759
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	23.630	40.723	55.997	69.756

หมายเหตุ สกัดองค์ประกอบขึ้นต้นด้วยวิธี Principal Component Analysis และหมุนแกนแบบ

Varimax

ภาคผนวก จ

ตารางแสดงค่าความเบ้และค่าความโด่ง (Skewness and Kurtosis) ของตัวแปร

ตารางที่ 12 ค่าความเบ้และค่าความโค้ง ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตัวแปร	Skewness	Kurtosis
ด้านการมีความคิดริเริ่ม		
1 มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	-0.25	-0.10
2 มีแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน	-0.17	-0.47
3 มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	-0.23	-0.24
4 มีความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ	-0.06	-0.41
5 มีการพัฒนางานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง	-0.45	-0.10
6 มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	-0.61	0.29
7 ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ของหน่วยงาน	-0.48	0.17
8 ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องให้บริการกับชุมชนในโอกาสต่าง	-0.51	0.09
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข		
9 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดี กว่าเดิม	-0.62	0.44
10 สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง	-0.71	0.27
11 ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร	-0.44	-0.18
12 เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูน ความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด	-0.26	-0.40
13 กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาให้ของหน่วยงาน	-0.47	-0.05
ด้านการยอมรับนับถือ		
14 ให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของ บุคลากรในหน่วยงาน	-0.22	-0.46
15 มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อน การดำเนินงาน	-0.36	-0.22

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปร	Skewness	Kurtosis
		s
16 มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ	-0.41	-0.23
17 รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี	-0.42	-0.04
18 ชื่นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน	-0.42	-0.09
19 ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงานด้านการให้ความช่วยเหลือ	-0.40	-0.44
20 เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	-0.37	-0.40
21 ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัว	-0.06	-0.31
22 ห่วงใยมีความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน	-0.43	-0.30
23 ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ	-0.38	-0.15
24 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน	-0.37	-0.28
25 สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส	-0.60	-0.22
ด้านการโน้มน้าวจิตใจ		
26 สามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์แนวทางในการปฏิบัติงาน	-0.48	0.30
27 สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับ	-0.56	0.52

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปร	Skewness	Kurtosis
		s
28 ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ	-0.38	0.10
29 มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา	-0.45	0.12
30 สามารถพูดจาไถ่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	-0.33	-0.04
31 พูดจาคล้อยลยบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุมให้แจ่มใสขึ้นได้	-0.16	-0.63
ด้านการประสานงาน		
32 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	-0.31	-0.17
33 ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง	-0.41	-0.02
34 ประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	-0.43	0.55
35 สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน	-0.12	-0.22
36 สามารถร่วมมือกับบุคลากรแก้ปัญหาของสำนักงานได้	-0.32	0.17
ด้านการเข้าสังคม		
37 มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย	-0.36	-0.15
38 มีการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร	-0.38	-0.26
39 แสดงตัวเป็นมิตรกับบุคคลทุกอาชีพ	-0.52	0.27
40 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ	-0.52	0.28
41 เป็นผู้ที่มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	-0.65	0.31
42 เข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการสมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ	-0.36	-0.06