

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 35 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
การกำหนดวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และภารกิจใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อให้เป็นที่รับรู้และถือเป็นแนวปฏิบัติขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจเป็นระยะ จากผู้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)									
7	ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร								
9	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การคิดอย่างเป็นระบบ และการแบ่งปันความรู้ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
การกระจายอำนาจ (ต่อ)									
14	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการ บริหารงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมอบอำนาจการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ ภารกิจให้กับบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการพัฒนางาน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการคิดอย่างเป็น ระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกพัฒนาส่วนใด ส่วนหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารทำความเข้าใจในเรื่อง นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของ สถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจ ถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ คนที่							
		1	2	3	4	5			
การสื่อสารในองค์กร (ต่อ)									
24	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมชี้แจง รับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อความชัดเจนในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารจัดโครงสร้าง การบริหารงานที่ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน ให้มีความสะดวกและ คล่องตัว มีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ถ้อยคำ ที่เหมาะสมกับบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองได้อย่างเหมาะสม สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมา ประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ จัดกิจกรรมนันทนาการ โครงการ ทัศนศึกษา เพื่อสร้างความ สามัคคี ความสัมพันธ์อันดี ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ คนที่							
		1	2	3	4	5			
การสื่อสารในองค์กร (ต่อ)									
30	ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม เยี่ยมเยือนการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่า ของงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสาร ได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับ บุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตาม สถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การบริหารแบบมีส่วนร่วม									
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มี ส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน กำหนด นโยบาย วางแผนการพัฒนา คุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องรับรู้ข้อมูลและเสนอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชน และบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ คนที่							
		1	2	3	4	5			
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)									
35	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องร่วมเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจแก้ปัญหาสำคัญของโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน ในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
เป็นต้นแบบนำทาง									
1	ผู้บริหารบริหารงานโดยมีการวางแผนทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเป็นที่น่าเคารพยกย่องเป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองและไม่ถือตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารวางตนได้เหมาะสมกับสถานภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจเมื่อได้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและยุติธรรมในกระบวนการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความจริงใจกับผู้ร่วมงานทุกคนรักษาสัจจะและรับผิดชอบในคำพูดของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ชื่อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ คนที่							
		1	2	3	4	5			
สร้างแรงตลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม									
10	ผู้บริหารแสดงทัศนคติต่อการ ทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
สร้างแรงตลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (ต่อ)									
11	ผู้บริหารเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงวิธีการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานในการ ทำงานของผู้ร่วมงานชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายและจุดเน้นของการ พัฒนาให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบ ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารพยายามดูแลให้ ผู้ร่วมงานประสานสัมพันธ์กัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยปรึกษา ผู้ร่วมงานและทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารขอความคิดเห็นและรับ ฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ของเพื่อน ร่วมงานก่อนลงมือปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน									
18	ผู้บริหารกล้าเสี่ยงในเรื่องที่มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกและกล้าเผชิญความจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนและระบุเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตื่นตัวและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน (ต่อ)									
22	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยใช้ปัญญามากกว่าใช้อารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารพร้อมเผชิญหน้ากับความขัดแย้งทุกรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการใช้แนวทาง และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
26	ผู้บริหารอธิบายเหตุผลการบริหารงานของตนเองเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหาและปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเด็ดขาดภายใต้เหตุและผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น									
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานรู้จักการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารฝึกให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามัคคีและไว้วางใจกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
34	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ปรับปรุงแก้ไขหากทำงาน บกพร่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารเร่งรัดติดตาม การทำงานให้เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารพยายามตรวจสอบ ติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เกิดความมั่นใจว่าสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารฝึกให้ผู้ร่วมงาน ได้ทำงานอย่างเป็นระบบ และกล้าตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารมอบภาระงาน บทบาทและหน้าที่ที่เหมาะสม กับลักษณะงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารชี้แจงให้ผู้ร่วมงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
เสริมสร้างกำลังใจ									
41	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดี อย่างจริงใจเมื่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ผู้ร่วมงานและจัดสวัสดิการ ให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
43	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความอบอุ่นสบายใจ เมื่อสนทนาและร่วมงานด้วย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ทุกคนเท่าเทียมกันด้วยความ ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
เสริมสร้างกำลังใจ (ต่อ)									
45	ผู้บริหารเห็นคุณค่า ยอมรับ และเชื่อมั่นในความสามารถ ของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารคอยสอบถาม และให้กำลังใจผู้ร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารให้กำลังใจว่าผู้ร่วมงาน จะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
48	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือ และแนะนำผู้ร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ปัจจัยที่ส่งผล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.864	1	0.635
	2	0.693
	3	0.721
	4	0.656
	5	0.675
	6	0.653
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.902	7	0.779
	8	0.715
	9	0.761
	10	0.694
	11	0.802
	12	0.614
	13	0.631
3. การกระจายอำนาจ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.932	14	0.783
	15	0.746
	16	0.703
	17	0.717
	18	0.647
	19	0.639
	20	0.853
	21	0.864
	22	0.761
	23	0.615

ตาราง 36 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
4. การสื่อสารในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.906	24	0.533
	25	0.816
	26	0.683
	27	0.884
	28	0.652
	29	0.697
	30	0.778
	31	0.526
	32	0.580
	5. การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.925	33
34		0.766
35		0.763
36		0.799
37		0.799
38		0.711
39		0.648
40		0.765

ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.526 – 0.884

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.975

- การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.864
- การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.902
- การกระจายอำนาจ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.932
- การสื่อสารในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.906
- การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.925

ตาราง 37 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1. เป็นต้นแบบนำทาง	1	0.566
	2	0.859
	3	0.812
	4	0.728
	5	0.610
	6	0.808
	7	0.855
	8	0.711
	9	0.778
2. สร้างแรงตลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม	10	0.756
	11	0.835
	12	0.859
	13	0.819
	14	0.831
	15	0.673
	16	0.737
	17	0.694
3. กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน	18	0.801
	19	0.735
	20	0.787
	21	0.738
	22	0.802
	23	0.720
	24	0.838
	25	0.871
	26	0.922

ตาราง 37 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ
3. กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน (ต่อ)	27	0.839
	28	0.800
4. เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.964	29	0.846
	30	0.791
	31	0.837
	32	0.795
	33	0.781
	34	0.809
	35	0.763
	36	0.730
	37	0.916
	38	0.862
	39	0.856
	40	0.804
	5. เสริมสร้างกำลังใจ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.939	41
42		0.673
43		0.856
44		0.810
45		0.834
46		0.735
47		0.867
48		0.735

ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.566 – 0.922

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.987

- | | |
|---|----------------------------------|
| - เป็นต้นแบบนำทาง | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.930 |
| - สร้างแรงคลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.935 |
| - กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.957 |
| - เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.964 |
| - เสริมสร้างกำลังใจ | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.939 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี