

ภาคผนวก ง
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|-------------------------------------|--|---|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | | | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพยกย่องเทิดทูน เคารพนับถือเป็นที่ยอมรับ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้ในสถานการณ์คับขัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ผู้บริหารมีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6 | ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานกำหนดเป้าหมายหลักในการทำงานอย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7 | ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8 | ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อการบรรลุผลสำเร็จที่ต้องการร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---------------------------|--|---|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| การกระตุ้นทางปัญญา | | | | | | | | | |
| 9 | ผู้บริหารมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10 | ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11 | ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12 | ผู้บริหารให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างตั้งใจมีเหตุผล อย่างเท่าเทียมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13 | ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์และพิจารณาในสิ่งที่เป็นปัญหาโดยคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้หลักการมีเหตุผลและมีข้อมูลหลักฐาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14 | ผู้บริหารทำให้บุคลากรมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15 | ผู้บริหารทำให้บุคลากรเชื่อมั่นว่าปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ไขเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|---------------------------------|---|---|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| การกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ) | | | | | | | | | |
| 16 | ผู้บริหารทำให้บุคลากรตระหนักว่าการร่วมกันแก้ปัญหาจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | | | | | |
| 17 | ผู้บริหารสามารถพูดจูงใจใ้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเสียสละ อุทิศตน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18 | ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของ ทีมให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19 | ผู้บริหารสร้างและสื่อความหวังให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่วแน่ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20 | ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรสามารถจัดการปัญหาอุปสรรคที่ประสบได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21 | ผู้บริหารมีการให้ขวัญกำลังใจกับบุคลากร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 22 | ผู้บริหารสร้างความมั่นใจ ความเข้าใจให้กำลังใจทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|------------------------------------|--|---|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| การสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ) | | | | | | | | | |
| 23 | ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมองข้าม ผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อวิสัยทัศน์ ภารกิจร่วมกันของหน่วยงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24 | ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการ ทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | | | | | | | | | |
| 25 | ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากร แต่ละคนตามความรู้ ความสามารถและความถนัด อย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26 | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ใช้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถอย่างเต็มที่โดย คำนึงถึงความสามารถและความ แตกต่างระหว่างบุคคล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 27 | ผู้บริหารให้ความสนใจดูแลเอาใจ ใส่ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร เป็นรายบุคคล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 28 | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|--|---|---------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| คำนี้ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ต่อ) | | | | | | | | | |
| 29 | ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 30 | ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความสนใจและความต้องการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 31 | ผู้บริหารสอนประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างเท่าเทียมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 32 | ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การให้การสนับสนุน | | | | | | | | | |
| 33 | ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการเข้าร่วมการอบรมความรู้ด้านต่างๆ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 34 | ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมบุคลากรทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 35 | ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมบุคลากรพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในกลุ่มงาน / ในองค์กร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|--------------------------------|---|---|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| การให้การสนับสนุน (ต่อ) | | | | | | | | | |
| 36 | ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 37 | ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้ศึกษาดูงานเรียนรู้ในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และเรียนรู้จากผู้สำเร็จ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 38 | ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีการนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 39 | ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีการสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 40 | ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทำโครงการใหม่ ๆ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|-------------------------|--|---|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| การบริหารวิชาการ | | | | | | | | | |
| 1 | สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่ เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | จัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธี กระบวนการเรียนรู้ หลากหลาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6 | สถานศึกษากำหนดระเบียบว่า ด้วยการวัดผลและประเมินผล ของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7 | สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการ นิเทศภายในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8 | ส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9 | จัดระบบประกันคุณภาพภายในที่ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10 | ครูได้รับกำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11 | ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|--------------------------|---|---|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| การบริหารงบประมาณ | | | | | | | | | |
| 12 | บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้ หลักการมีส่วนร่วม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13 | สถานศึกษากำหนดทิศทางการ บริหาร ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14 | นำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกมาวิเคราะห์จุดอ่อน จุด แข็ง โอกาส และอุปสรรค | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15 | จัดทำแผนปฏิบัติการที่ สอดคล้องกับแผน กลยุทธ์ของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16 | นำเสนอและขอความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการ การศึกษาระดับพื้นที่ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17 | การใช้งบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับ จัดสรร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18 | การเบิกจ่ายงบประมาณตาม แผนปฏิบัติราชการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19 | สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20 | สถานศึกษาจัดทำรายงานต้นทุน การผลิต | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|--------------------------|--|---|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| การบริหารงานบุคคล | | | | | | | | | |
| 21 | ครูสอนตรงตามความถนัดหรือ ความชำนาญ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 22 | พัฒนาข้าราชการครูบุคลากร ทางการศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23 | ผู้บริหารรวบรวมคำขอและ ผลงานการเสนอขอเลื่อน วิทยฐานะไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24 | ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณ วิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 25 | สร้างขวัญและกำลังใจแก่ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26 | ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ประพฤติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพและ บุคลากรทางการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 27 | จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|--------------------------------|--|---------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| การบริหารงานบุคคล (ต่อ) | | | | | | | | | |
| 28 | ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 29 | สถานศึกษาจัดดำเนินการ ขอรับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 30 | สถานศึกษาจัดดำเนินการ เสนอขอเครื่องราชย์ อิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การบริหารทั่วไป | | | | | | | | | |
| 31 | ผู้บริหารจัดทำแผนการ ดำเนินงานธุรการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 32 | ผู้บริหารพัฒนาระบบการ บริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่ ทันสมัย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 33 | มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อทำ แผนพัฒนาการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 34 | มีการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ใน การบริหาร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|------------------------------|---|---|----|----|----|----|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| การบริหารทั่วไป (ต่อ) | | | | | | | | | |
| 35 | ผู้บริหารดูแลปรับปรุง อาคาร สถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 36 | มีการสำรวจสำมะโนประชากร วัยเรียนในเขตพื้นที่บริการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 37 | ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการ บริการการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 38 | มีการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 39 | สถานศึกษานำนักเรียนไปทัศน ศึกษาแหล่งเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 40 | ผู้บริหารจัดทำระบบควบคุม ภายใน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
|---|-----|---------------------|
| 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.922 | 1 | 0.694 |
| | 2 | 0.694 |
| | 3 | 0.742 |
| | 4 | 0.804 |
| | 5 | 0.727 |
| | 6 | 0.694 |
| | 7 | 0.809 |
| | 8 | 0.756 |
| 2. การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.936 | 9 | 0.866 |
| | 10 | 0.696 |
| | 11 | 0.675 |
| | 12 | 0.762 |
| | 13 | 0.789 |
| | 14 | 0.757 |
| | 15 | 0.762 |
| | 16 | 0.884 |
| 3. การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.906 | 17 | 0.807 |
| | 18 | 0.349 |
| | 19 | 0.807 |
| | 20 | 0.791 |
| | 21 | 0.634 |
| | 22 | 0.845 |
| | 23 | 0.621 |
| | 24 | 0.755 |

ตาราง (ต่อ)

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
|--|--|---------------------|
| 4. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.892 | 25 | 0.688 |
| | 26 | 0.567 |
| | 27 | 0.380 |
| | 28 | 0.741 |
| | 29 | 0.753 |
| | 30 | 0.726 |
| | 31 | 0.777 |
| | 32 | 0.739 |
| | 5. การให้การสนับสนุน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.899 | 33 |
| 34 | | 0.654 |
| 35 | | 0.699 |
| 36 | | 0.727 |
| 37 | | 0.582 |
| 38 | | 0.668 |
| 39 | | 0.721 |
| 40 | | 0.737 |

ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.349 – 0.884

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.978

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| - การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.822 |
| - การกระตุ้นทางปัญญา | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.936 |
| - การสร้างแรงบันดาลใจ | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.906 |
| - คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.892 |
| - การให้การสนับสนุน | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.899 |

ตาราง ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

| ประสิทธิผลของโรงเรียน | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
|--|-----|---------------------|
| 1. การบริหารวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.902 | 1 | 0.441 |
| | 2 | 0.467 |
| | 3 | 0.662 |
| | 4 | 0.692 |
| | 5 | 0.657 |
| | 6 | 0.652 |
| | 7 | 0.690 |
| | 8 | 0.687 |
| | 9 | 0.777 |
| | 10 | 0.553 |
| | 11 | 0.758 |
| 2. การบริหารงบประมาณ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.910 | 12 | 0.616 |
| | 13 | 0.577 |
| | 14 | 0.742 |
| | 15 | 0.707 |
| | 16 | 0.685 |
| | 17 | 0.814 |
| | 18 | 0.672 |
| | 19 | 0.749 |
| | 20 | 0.741 |
| 3. การบริหารงานบุคคล มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.940 | 21 | 0.784 |
| | 22 | 0.752 |
| | 23 | 0.818 |
| | 24 | 0.891 |
| | 25 | 0.788 |

ตาราง (ต่อ)

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน | ข้อ | ค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ |
|---|-----|-------------------------|
| 3. การบริหารงานบุคคล (ต่อ) | 26 | 0.790 |
| | 27 | 0.668 |
| | 28 | 0.737 |
| | 29 | 0.603 |
| | 30 | 0.764 |
| 4. การบริหารทั่วไป | 31 | 0.813 |
| | 32 | 0.849 |
| | 33 | 0.811 |
| | 34 | 0.844 |
| | 35 | 0.823 |
| | 36 | 0.826 |
| | 37 | 0.776 |
| | 38 | 0.825 |
| | 39 | 0.703 |
| | 40 | 0.685 |

มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.952

ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.441 – 0.891

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ

0.977

- การบริหารวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.902
- การบริหารงบประมาณ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.910
- การบริหารงานบุคคล มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.940
- การบริหารทั่วไป มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.952