

รายงานผลการดำเนินงาน และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอรายงานผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้เครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์การประเมินความสำคัญและความจำเป็นขององค์ประกอบ และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบ ค่าความสำคัญและความจำเป็นขององค์ประกอบ (ค่ามัธยฐาน) ค่าที่แสดงถึงระดับความสอดคล้องของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์) และค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ

ที่	องค์ประกอบ	ค่ามัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์	ค่าน้ำหนัก
1.	วัตถุประสงค์ขององค์การ	4.98	0.55	9.42
2.	โครงสร้างขององค์การ	4.96	0.98	8.25
3.	ลักษณะการติดต่อสื่อสาร	4.53	0.95	8.17
4.	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.96	0.60	9.75
5.	บรรยากาศขององค์การ	4.15	0.90	7.64
6.	การจูงใจ	4.94	0.96	8.92
7.	ความร่วมมือของสมาชิก	4.21	0.97	8.42

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ค่ามัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์	ค่าน้ำหนัก
8.	ลักษณะความขัดแย้ง	3.59	0.95	6.25
9.	ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ	4.16	0.92	7.92
10.	แบบแผนของการตัดสินใจ	4.13	0.85	7.83
11.	การทำงานเป็นทีมหรือลักษณะทีมงาน	4.92	0.73	8.67
12.	การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในองค์การ	3.56	0.87	7.83
13.	ทรัพยากรขององค์การ	4.13	0.92	7.58
14.	ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก	4.15	0.65	7.17

จากตาราง เมื่อพิจารณาโดยแปลผลค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามเกณฑ์ดังนี้

ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบมีความสำคัญและจำเป็นน้อยที่สุด

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบมีความสำคัญและจำเป็นน้อย

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบมีความสำคัญและจำเป็นปานกลาง

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบมีความสำคัญและจำเป็นมาก

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบมีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุด

ส่วนค่าพิสัยระหว่างควอไทล์นั้นพิจารณาว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องต่องันเมื่อค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา

ดังนั้นจากตารางจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา มี 14 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบซึ่งมีเนื้อหาสาระสำคัญสำหรับนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การแล้วปรากฏว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ 9.75 ส่วนองค์ประกอบด้านลักษณะความขัดแย้งมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ 6.25

จากนั้นผู้วิจัยได้นำค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบไปคำนวณเป็นคะแนนดิบ โดยให้คะแนนรวมทั้ง 14 องค์ประกอบเป็น 1,000 คะแนน ดังตารางต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงองค์ประกอบ ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ และค่าคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

ที่	องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก	คะแนน
1.	วัตถุประสงค์ขององค์การ	9.42	83
2.	โครงสร้างขององค์การ	8.25	72
3.	ลักษณะการติดต่อสื่อสาร	8.17	72
4.	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	9.75	86
5.	บรรยากาศขององค์การ	7.64	67
6.	การจูงใจ	8.92	78
7.	ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน	8.42	74
8.	ลักษณะความขัดแย้ง	6.25	55
9.	ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ	7.92	70
10.	แบบแผนของการตัดสินใจ	7.83	69
11.	การทำงานเป็นทีมหรือลักษณะทีมงาน	8.67	76
12.	การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิก	7.83	69
13.	ทรัพยากรขององค์การ	7.58	66
14.	ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก	7.17	63
		113.82	1,000

จากตาราง คะแนนเต็มขององค์ประกอบทั้งหมดเมื่อกำหนดให้เท่ากับ 1,000
คะแนน แยกเป็นน้ำหนักขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้ วัตถุประสงค์ขององค์การ (83)
โครงสร้างขององค์การ (72) ลักษณะการติดต่อสื่อสาร (72) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (86)
บรรยากาศขององค์การ (67) การจูงใจ (78) ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน (74)
ลักษณะความขัดแย้ง (55) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ (70) แบบแผนของการ
ตัดสินใจ (69) การทำงานเป็นทีมและลักษณะทีมงาน (76) การยอมรับซึ่งกันและกันของ
สมาชิก (69) ทรัพยากรขององค์การ (66) ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก
(63)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยกำหนดตารางแสดงความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในลักษณะที่ต่อเนื่องกันเพื่อความสะดวกในการสร้าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยกำหนดตารางไว้ 5 ประเภทดังต่อไปนี้

1. ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ รายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>1. <u>วัตถุประสงค์ของโรงเรียน</u> วัตถุประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง จุดมุ่งหมายหรือสภาวะในอนาคตที่โรงเรียนมุ่งหวังเอาไว้ และพยายามจะให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ การที่โรงเรียนมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนระบุเป็นลายลักษณ์อักษร มีปรากฏให้เห็นชัดเจนและเป็นที่ยอมรับเข้าใจตรงกัน ตลอดจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันของบุคลากรส่วนใหญ่ ยอมรับไปสู่การดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน และนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจ หรือความสามัคคีในการทำงานของคณาจารย์ในโรงเรียน</p>	<p>1.1 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 1.2 การยอมรับในวัตถุประสงค์</p>	<p>1.1.1 การเขียนหรือแสดง เป็นลายลักษณ์อักษร 1.1.2 การรับรู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียน 1.2.1 การเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เป็นสิ่งที่ดีหรือเหมาะสม 1.2.2 การใช้วัตถุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงาน</p>
<p>2. <u>โครงสร้างของโรงเรียน</u> โครงสร้างของโรงเรียน หมายถึง การจัดส่วนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นทางการ มีการแบ่งหน่วยงานย่อย กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ กำหนดสายการบังคับ</p>	<p>2.1 ความชัดเจนของโครงสร้างโรงเรียน</p>	<p>2.1.1 การมีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียน (Organization Chart) 2.1.2 การกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และความ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>บัญชา กำหนดช่วงการควบคุมแสดงให้เห็นเอกภาพในการบังคับบัญชาและสายการประสานงานที่ชัดเจน การมีโครงสร้างและระบบงานชัดเจนเป็นส่วนสัมพันธ์กันจะนำไปสู่การดำเนินงานตอบสนองวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ส่วนงานต่าง ๆ ในโครงสร้างจะมีงานที่เป็นระบบสัมพันธ์กันเป็นกลุ่มก้อนที่เหมาะสม สามารถกำหนดงานและคุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมกับงานเฉพาะส่วนในโครงสร้างนั้นๆ ได้อย่างชัดเจน รู้สายการควบคุมบังคับบัญชาที่แน่นอน ทำให้การทำงานเป็น เอกภาพหรือเป็นกลุ่มเป็นก้อน</p>		<p>รับผิดชอบ (Job Specification) 2.1.3 การรับรู้สายการควบคุมบังคับบัญชา</p>
<p>3. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เช่น การติดต่อสื่อสาร จากการสั่งการของผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาถึงผู้-บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกันของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งในโรงเรียนที่มีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ดีจะมีระบบชัดเจน มีสายการติดต่อสื่อสารตาม</p>	<p>3.1 การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา 3.2 การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับบัญชา</p>	<p>3.1.1 การประชุมชี้แจง 3.1.2 การใช้หนังสือเวียน 3.1.3 การใช้เครื่องโทรศัพท์ภายใน 3.1.4 การปิดประกาศเรื่องราวต่าง ๆ 3.1.5 การให้พบเป็นการส่วนตัว 3.1.6 การพบปะทักทายด้วยความเป็นกันเอง 3.2.1 การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำปัญหาหรือ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>ระบบ (Formal organization communication) มีลักษณะเป็นการติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-way communication) โรงเรียนที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ก้าวหน้ามากจะมีระบบส่งเสริม และสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร และส่งข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ได้ตอบทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งช่วยให้สมาชิกในโรงเรียนสามารถติดต่อกันได้โดยเปิดเผย (Open communication) ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจในหมู่สมาชิก ช่วยให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันโดยสะดวก และช่วยให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน</p>	<p>3.3 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกัน</p>	<p>3.2.2 การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ในที่ประชุม 3.2.3 การติดตั้งตู้รับความคิดเห็น 3.3.1 โอกาสในการพูดคุยโดยทั่วไป 3.3.2 การประชุมร่วมกันในเรื่องงาน</p>
<p>4. <u>ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</u> ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลเชิงสังคม (Social influence process) ของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียน ในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติกิจกรรมของโรงเรียน</p>	<p>4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</p>	<p>4.1.1 การรู้จักให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน 4.1.2 ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานตามที่ผู้บริหารต้องการ 4.1.3 การรู้จักรับฟังหรือการยินดียินดีรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>โดยปกติทั่วไปความเป็นผู้นำมักจะเป็นผลมาจากความสามารถในการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน และสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามแนวทางที่ผู้บริหารเป็นผู้ชี้แนะให้การทำงานของโรงเรียน ในโรงเรียน ซึ่งมีภาวะผู้นำที่ดี ผู้บริหารจะยินดีรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน ชอบการส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงานรวมทั้งรู้จักยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยดี การมีภาวะผู้นำที่ดี จะทำให้บุคลากรของโรงเรียนยินดีทำงานด้วยความเต็มใจและทำให้ฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนยินดีปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ หรือวิธีดำเนินการที่ผู้บริหารชี้แนะ</p>		<p>4.1.4 การส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่ผู้ร่วมงาน</p> <p>4.1.5 การสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน</p>
<p>5. <u>บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน</u> บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน หมายถึง สภาพบรรยากาศซึ่งสะท้อนถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูอาจารย์ในโรงเรียนว่า มีแนวโน้มเป็น</p>	<p>5.1 บรรยากาศแบบเปิด</p>	<p>5.1.1 ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน</p> <p>5.1.2 ความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาของผู้บริหาร</p>


ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) หรือเป็นบรรยากาศแบบปิด (Closed climate) บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่พึ่งประสงค์ของโรงเรียน บรรยากาศแบบไม่มีลักษณะแบบเป็นกันเอง คณาจารย์รู้สึกอบอุ่น การควบคุมบังคับบัญชาไม่เข้มงวดแบบเอาจริงเอาจังจนเกินไป ผู้บริหารกับคณาจารย์ร่วมกันทำงานอย่างมิตรร่วมงาน (Colleague) ส่วนบรรยากาศแบบปิด (Closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยการควบคุมอย่างเข้มงวดใช้อำนาจ ไม่ใจกว้าง ผู้บริหารชอบตั้งกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับให้คณาจารย์ปฏิบัติตามเป็นลักษณะเชิงมนุษยสัมพันธ์หรือเชิงสังคมสัมพันธ์ที่ไม่ค่อยดีนัก ไม่อบอุ่น ไม่ค่อยจะเป็นกันเอง และมักจะเน้นแบบแผนค่อนข้างเคร่งครัด</p>		<p>5.1.3 ความสามัคคีและการช่วยเหลือกันทำงานของผู้ร่วมงาน</p>
<p>6. <u>การจูงใจ</u> การจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือการดำเนินการที่จูงใจให้ครูในโรงเรียนเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติในทางที่</p>	<p>6.1 การจูงใจ</p>	<p>6.1.1 ผู้บริหารทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากร 6.1.2 ผู้บริหารทำให้งานท้าทายความสามารถ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>ต้องการ ทำให้ครูเกิดพฤติกรรมการทำงานไปตามที่โรงเรียนคาดหวัง ทำให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติการด้วยความรู้สึกอยากจะทำงานขึ้นในตนเอง ทำให้เกิดการกระทำหรือมีพฤติกรรม (Behavior) ตามที่ต้องการ ในโรงเรียนซึ่งมีระบบการจูงใจดีนั้น ผู้บริหารจะมีเทคนิคต่าง ๆ ในการจูงใจที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกกว้างที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ทำหาย ความสามารถของเขาและทำให้อยากทำงานเพิ่มขึ้นหรือทำให้ดีขึ้นให้ได้มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดไว้</p>		<p>ของบุคลากร</p> <p>6.1.3 บุคลากรพยายามทำงานให้ดีขึ้นหรือให้ได้มาตรฐานตามที่โรงเรียนกำหนดไว้</p>
<p>7. <u>ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน</u> ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน หมายถึง ณาจารย์ในโรงเรียน โดยส่วนรวมมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาด้วยความรู้สึกเต็มใจ ทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเต็มไปด้วยความรู้สึกอบอุ่น ถ้าความร่วมมือของคณาจารย์เป็นไปด้วยดีจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเต็มไป</p>	<p>7.1 ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน</p>	<p>7.1.1 การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน</p> <p>7.1.2 การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>ด้วยผู้ซึ่งยินดีช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ และมีน้ำใจต่อกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนเป็นไปด้วยดี มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งน้อย คณะครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นผลให้โรงเรียนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ในทางตรงข้ามถ้าความร่วมมือโดยส่วนรวมของคณะครูในโรงเรียนไม่ดี จะทำให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงานของโรงเรียน คือ การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนทำงานไม่ประสานกัน ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งในการทำงาน คณะครูไม่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ</p>		
<p>8. ลักษณะความขัดแย้ง ลักษณะความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลขัดแย้งกันและตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่</p>	<p>8.1 ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลเสียแก่โรงเรียน</p>	<p>8.1.1 บุคลากรไม่คอยให้ความร่วมมือและไม่คอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน 8.1.2 การกลั่นแกล้งกัน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>สามารถตัดสินใจหรือตกลงหาข้อยุติอันเป็นที่พึงพอใจได้ สาเหตุของความขัดแย้งอาจมาจากเรื่องผลประโยชน์ขัดกัน บทบาทของบุคคลไม่ชัดเจน การมีเป้าหมายการทำงานต่างกัน อำนาจต่างกัน ความขัดแย้งตามแนวความคิดนี้อาจก่อให้เกิดได้ทั้งผลดีและผลเสีย ส่วนที่ก่อให้เกิดผลดีนั้นทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้เหตุผลในการทำงานร่วมกันทำให้บุคลากรรู้จักรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในหน่วยงาน ส่วนผลเสียของความขัดแย้ง ได้แก่ ทำให้บุคลากรขาดความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้เกิดการบิดเบือนในการสื่อสาร มีการบิดบังและการสื่อสารเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง</p> <p>โรงเรียนที่มีความขัดแย้งที่มีสภาพก่อให้เกิดผลดี มักจะมีการเน้นหาข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนที่ตั้น ผู้บริหารจะใช้วิธีประนีประนอมซึ่งจะช่วยให้ฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนได้รับผลประโยชน์และมีความพึงพอใจ ส่วนโรงเรียนที่มีความ</p>		<p>8.1.3 บุคลากรไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัว 8.1.4 บุคลากรแตกแยกกันเป็นกลุ่มเป็นพวก</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>ขัดแย้งในสภาพเข้มข้นและเป็นไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดผลเสีย จะทำให้โรงเรียนไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศภายในโรงเรียนจะมีลักษณะตึงเครียด สมาชิกมักจะขัดแย้งกันในเรื่องผลประโยชน์ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัว บุคลากรแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก</p>		
<p>9. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน หมายถึง ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของคน และหน่วยงานย่อยในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและไม่ขัดแย้งกัน แต่จะทำให้เสริมไปในทิศทางที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยทั่วไป ถ้าความสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเป็นไปด้วยดีแล้ว สมาชิกในโรงเรียนจะมีความคุ้นเคยกัน และมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย สมาชิกยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน-</p>	<p>9.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน</p>	<p>9.1.1 ความคุ้นเคยกันและการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 9.1.2 สมาชิกยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 9.1.3 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิก</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>สนุนซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น สมาชิกสามารถปรึกษาหารือกันได้ ในทางตรงกันข้ามหากสมาชิกมีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกันแล้ว สมาชิกจะไม่มีเปิดเผยต่อกัน แต่จะปิดบังซ่อนเร้นซึ่งกันและกันสมาชิกจะไม่ยอมประสานงานกัน ไม่ยินดีช่วยเหลือกันทำให้โรงเรียนขาดความสามัคคีสมานฉันท์ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้</p>		
<p>10. <u>แบบแผนของการตัดสินใจ</u> แบบแผนของการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายทางเลือกเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โรงเรียนที่มีแบบแผนของการตัดสินใจที่ดีนั้นจะยึดหลักประชาธิปไตย ผู้บริหารจะไม่นิยมใช้อำนาจสิทธิ์ขาดในการตัดสินใจ แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ การตัดสินใจในแต่ละเรื่องจะนิยมใช้ข้อมูลและเหตุผล โดยจะคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ส่วนโรงเรียนที่มีแบบ</p>	<p>10.1 แบบแผนของการตัดสินใจ</p>	<p>10.1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ 10.1.2 ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ 10.1.3 ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>แผนของการตัดสินใจที่ไม่ดีนั้นผู้บริหารมักจะยึดหลัก อัตตาธิปไตย ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ การตัดสินใจมักจะอยู่บน พื้นฐานของการใช้อารมณ์ ความรู้สึก และผลประโยชน์ ส่วนตัว หรือพวกพ้องเข้าไปเกี่ยวข้อง ทำให้การบริหาร โรงเรียนขาดประสิทธิภาพ</p>		
<p>11. <u>การทำงานเป็นทีมหรือลักษณะทีมงาน</u> การทำงานเป็นทีมหรือลักษณะทีมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยอาศัยกลุ่มทำงานในแบบเป็นทีม เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โรงเรียนที่ดีในเรื่องที่มันั้น เป็นโรงเรียนที่บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมดี บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ชอบใช้การทำงานแบบทีมเมื่อมีงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกัน ทีมงานในโรงเรียนมีหลายรูปแบบ เช่น คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานเฉพาะกิจ เป็นต้น โดยที่ทีม งานเหล่านี้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน</p>	<p>11.1 การทำงานเป็นทีม หรือลักษณะ ทีมงาน</p>	<p>11.1.1 ค่านิยมของการทำงานร่วมกัน เป็นทีมของ คณาจารย์ 11.1.2 มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>และร่วมกันทำงานที่ประสานสัมพันธ์กัน โรงเรียนที่ดีในเรื่องที่มิจะสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ไปได้ได้อย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะโรงเรียนได้ดึงศักยภาพของสมาชิก แต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในลักษณะการทำงานเป็นทีม ส่วนโรงเรียนที่ไม่ดีในเรื่องที่จะเป็นโรงเรียนที่บุคลากรในโรงเรียนไม่ชอบทำงานเป็นทีม โรงเรียนไม่นิยมแต่งตั้งบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม แต่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานโดยใช้ความสามารถส่วนบุคคล หรือชอบให้ทำงานแข่งกัน</p>		
<p>12. <u>การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในโรงเรียน</u> <u>การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในโรงเรียน</u> หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนยินดีรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน บุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน รู้จักการยกย่องกันตามสภาพที่เหมาะสม มีบรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบโน้มน้าวใจไปในทางที่เป็นกันเอง มีการแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรเป็นพวกพ้อง</p>	<p>12.1 การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในโรงเรียน</p>	<p>12.1.1 การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิก 12.1.2 การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิก 12.1.3 การแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>เดียวกัน โรงเรียนที่บุคลากรยอมรับซึ่งกันและกัน จะสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนโรงเรียนที่บุคลากรไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน บุคลากรจะไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนกัน การทำงานของโรงเรียนมักจะเป็นไปในลักษณะแข่งขันซึ่งดีชิงเด่นกัน ไม่มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร</p>		
<p>13. ด้านทรัพยากรของโรงเรียน ด้านทรัพยากรของโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่ง ได้แก่ บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ โรงเรียนที่ติดตั้งเป็นโรงเรียนที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน มีทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการ และโรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า</p>	<p>13.1 บุคลากร</p> <p>13.2 งบประมาณ</p> <p>13.3 วัสดุอุปกรณ์</p>	<p>13.1.1 ความพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนของบุคลากร</p> <p>13.1.2 ความเพียงพอของบุคลากร</p> <p>13.1.3 ความคุ้มค่าในการใช้บุคลากร</p> <p>13.2.1 ความเพียงพอของงบประมาณ</p> <p>13.2.2 ความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ</p> <p>13.3.1 ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์</p> <p>13.3.2 ความคุ้มค่าในการใช้วัสดุอุปกรณ์</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบและความหมายขององค์ประกอบ	รายการตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้
<p>14. <u>ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก</u> ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก หมายถึงบุคลากรในโรงเรียนรู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน หรือมีความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจในการทำงาน บุคลากรมีความรู้สึกว่าไม่ถูกควบคุมกำกับอย่างเข้มงวด โรงเรียนที่มีครูที่มีความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานมักจะมี ความกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถทำงานได้ โดยมีอุปสรรคขัดขวางค่อนข้างน้อย ทำให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี ส่วนโรงเรียนที่บุคลากรมีความรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน บุคลากรจะรู้สึกอึดอัด รู้สึกว่าถูกควบคุมเข้มงวด ไม่ได้รับการไว้วางใจ และจะรู้สึกว่ามีการควบคุม ตรวจสอบการทำงานอย่างจริงจังอยู่เสมอ ต้องระมัดระวังตัวอยู่ตลอดเวลา</p>	<p>14.1 ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก</p>	<p>14.1.1 การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน 14.1.2 การไม่ถูกควบคุมอย่างเข้มงวด 14.1.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน</p>

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายการตรวจวินิจฉัย ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ

วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
<p>1.1 ความชัดเจนของ วัตถุประสงค์</p>	<p>1.1.1 การเขียนหรือแสดงเป็น ลายลักษณ์อักษร [ถ้ามีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรในเอกสารหลักฐานหรือ ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกของ โรงเรียนได้รับทราบโดยง่าย ยิ่งมาก หรือมีหลายแห่งยิ่งดี]</p>	<p>1. แผ่นป้ายติดตามอาคารสถานที่ ในโรงเรียน 2. เอกสารแนะนำโรงเรียน 3. แผนปฏิบัติการประจำปีของ โรงเรียน</p>	<p>ให้ดูแผ่นป้ายติดตามอาคารสถานที่ในโรงเรียน หรือเอกสารแนะนำโรงเรียน หรือแผนปฏิบัติ การประจำปี ของโรงเรียนว่ามีหรือไม่ - ถ้ามีการเขียนวัตถุประสงค์ไว้เป็นลายลักษณ์ อักษรและปรากฏให้เห็นชัดเจนตามแผ่นป้าย ติดตามอาคารเรียนหรือเอกสารแนะนำ โรงเรียน ให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการเขียนวัตถุประสงค์ไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร ให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการเขียนวัตถุประสงค์ไว้เป็น "0" คะแนน</p>
	<p>1.1.2 การรับรู้วัตถุประสงค์ของ โรงเรียน [ครูส่วนใหญ่รู้และเข้าใจวัตถุประสงค์]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ครูส่วนใหญ่ของ โรงเรียนรู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพียงใด - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครู</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>ของโรงเรียนมากขึ้นเท่าใดย่อมเป็นการดีมากขั้นเท่านั้น</p>		<p>ส่วนใหญ่รู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่รู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่รู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ให้ "1" คะแนน - นอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
<p>1.2 การยอมรับในวัตถุประสงค์</p>	<p>1.2.1 การเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีหรือเหมาะสม [ครูส่วนใหญ่เห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีหรือเหมาะสมมาก แสดงว่ามีการยอมรับในวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นอย่างดี]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ครูเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมสำหรับโรงเรียนเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมมากให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมปานกลาง ให้ "1" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าใช้วัสดุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
	<p>1.2.2 การใช้วัสดุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงาน</p> <p>[ครูส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าโรงเรียนได้ใช้วัสดุประสงค์ของโรงเรียนเป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ยิ่งมากเท่าใดยิ่งดี]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า โรงเรียนใช้วัสดุประสงค์ของโรงเรียนเป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนใช้วัสดุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานมากให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าโรงเรียนใช้วัสดุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานปานกลางให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าโรงเรียนใช้วัสดุประสงค์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานมากให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีที่กำลังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>
<p>2.1 ความชัดเจนของ โครงสร้างโรงเรียน</p>	<p>2.1.1 การมีแผนภูมิโครงสร้าง โรงเรียน (Organization Chart) [ถ้ามีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียน ติดตามอาคารสถานที่ของโรงเรียนหรือมี ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน และอยู่ในที่ซึ่งครูในโรงเรียนสังเกตเห็น ได้ง่ายเท่าใดยิ่งจะเป็นการดีมากขั้น เท่านั้น]</p>	<p>1. แผนที่ป้ายติดตามอาคาร สถานที่ของโรงเรียน</p> <p>2. เอกสาร</p>	<p>ให้ดูแผนที่ป้ายติดตามอาคารสถานที่ของโรงเรียน และตรวจสอบเอกสาร</p> <p>- ถ้ามีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนในแผนที่ นิเทศตามอาคาร สถานที่ และเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งครูพบเห็นได้ง่าย ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้ามีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าไม่มีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนให้ "0" คะแนน</p>
	<p>2.1.2 การกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่</p>	<p>1. เอกสารที่กำหนดขอบเขตงาน</p>	<p>ให้ดูเอกสารกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และ</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>และความรับผิดชอบ (Job Specification)</p> <p>[ถ้ามีเอกสารกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบเอกสารได้สะดวกมากเท่าใด ยิ่งจะเป็นการดีมากขั้นเท่านั้น]</p>	<p>ในหน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>2. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ</p>	<p>ความสะดวกในการตรวจสอบเอกสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการกำหนดขอบเขตงานไว้ชัดเจน ครูเรียกดูหรือตรวจสอบได้สะดวกให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่ไว้แต่ไม่สะดวกในการตรวจสอบหรือเรียกดู ให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ "0" คะแนน
	<p>2.1.3 การรับรู้สายการควบคุม บังคับบัญชา</p> <p>[การที่ครูส่วนใหญ่รู้ว่าสายการบังคับบัญชาในสายงานของตนเป็นอย่างไร ใครคือผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุด ใครเป็นผู้บังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงมาจนถึงผู้บังคับบัญชาระดับที่ดูแลและปฏิบัติงานของ</p>	<p>1. ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน รวม 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า รู้สายการควบคุม บังคับบัญชาเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่ารู้ว่าใครคือผู้บังคับบัญชาสูงสุดลดหลั่นกันลงไปทุกคน ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่ารู้เฉพาะผู้บังคับบัญชาที่ดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงเท่านั้น

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>ตน โดยตรง รู้จักเป็นจำนวนมากเท่าใด ย่อมจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานใน โรงเรียนมากขึ้น ทำให้การทำงานไม่ ล้าสน]</p>		<p>ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่า รู้ว่าใครคือผู้บังคับบัญชา สูงสุดลดหลั่นกันลงไปทุกคน ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>
<p>3.1 การติดต่อสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับ บัญชา</p>	<p>3.1.1 การประชุมชี้แจง [การที่ผู้บังคับบัญชาติดต่อสื่อสารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการประชุมชี้แจง ปรากฏในเอกสารหลักฐานการประชุม ได้มากครั้งเท่าใด ย่อมจะเป็นการ ดีชิ้นเท่านั้น]</p>	<p>หลักฐานเอกสารการประชุม ประจำเดือน</p>	<p>ให้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการประชุม - ถ้ามีการประชุมครบทุกเดือนให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการประชุมโดยประมาณ 3 เดือน ต่อครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการประชุมชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบเลยให้ "0" คะแนน</p>
	<p>3.1.2 การใช้หนังสือเวียน [การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาติดต่อสื่อสารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้หนังสือเวียน</p>	<p>1. หลักฐานการใช้หนังสือเวียน ของโรงเรียน 2. ป้ายนิเทศซึ่งติดตามอาคาร</p>	<p>ให้ตรวจสอบหลักฐานการใช้หนังสือเวียนของ โรงเรียนว่า มีการใช้หนังสือเวียนหรือไม่ และมีการเก็บไว้เป็นระบบเพียงใด</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>และมีการเก็บหนังสือเวียนไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกในการค้นหาเมื่อต้องการอ้างอิงถึง ย่อมจะเป็นการดี</p>	<p>เรียนของโรงเรียน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการใช้หนังสือเวียนและโรงเรียนได้จัดเก็บหนังสือเวียนไว้อย่างเป็นระบบให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการใช้หนังสือเวียน แต่โรงเรียนไม่ได้เก็บไว้เป็นระบบให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการใช้หนังสือเวียนให้ "0" คะแนน
	<p>3.1.3 การใช้เครื่องโทรศัพท์ภายใน [ถ้าโรงเรียนมีโทรศัพท์ภายในใช้ตามห้องเรียน ห้องทำงานของครู จะทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดต่อกับครูได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ย่อมเป็นสิ่งที่ดี]</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ที่ติดตั้งเครื่องโทรศัพท์ภายในห้องเรียน 2. ครู 	<p>ให้ดูสถานที่ติดตั้งโทรศัพท์ภายใน เช่น ห้องเรียน และสอบถามข้อมูล การใช้โทรศัพท์จากครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีโทรศัพท์ภายในใช้ และมีการใช้ติดต่อสื่อสารกัน ได้สะดวกให้ "2" คะแนน - ถ้ามีโทรศัพท์ภายในใช้ แต่ไม่สามารถใช้ติดต่อสื่อสารกัน ได้สะดวกให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีโทรศัพท์ภายในใช้ให้ "0" คะแนน
	<p>3.1.4 การปิดประกาศเรื่องราวต่าง ๆ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานที่ปิดประกาศตามอาคารสถานที่ภายในโรงเรียน 	<p>ให้ดูอาคารของโรงเรียนซึ่งมีป้ายนิเทศปรากฏอยู่ เพื่อตรวจสอบดูว่า มีการปิดประกาศ</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>ถ้าโรงเรียนมีการปิดประกาศเรื่องราวต่าง ๆ ให้ครูทราบโดยปิดไว้ที่ป้ายนิเทศของโรงเรียนและมีการเก็บประกาศเหล่านั้นไว้ให้เป็นระบบสะดวกต่อการสืบค้นได้มากเท่าใดยิ่งเป็นการดี]</p>	<p>2. หลักฐานการจัดเก็บประกาศต่าง ๆ ของโรงเรียน</p>	<p>ไว้หรือไม่ และตรวจสอบหลักฐานการเก็บรวบรวมประกาศ เพื่อดูว่า โรงเรียนได้เก็บประกาศไว้เป็นระบบเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการปิดประกาศไว้ และมีการเก็บรวบรวมประกาศไว้อย่างเป็นระบบให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการปิดประกาศไว้ แต่ไม่ได้เก็บรวบรวมประกาศไว้อย่างเป็นระบบให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการปิดประกาศไว้เลยให้ "0" คะแนน
	<p>3.1.5 การให้พบเป็นการส่วนตัว [การที่ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เข้าพบเป็นการส่วนตัวมาครั้งและเป็นไปโดยสะดวกเท่าเทียมกันเป็นการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดของทั้งสองฝ่ายมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน จำนวน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสิ่งมาว่าผู้บริหารให้พบเป็นการส่วนตัวหรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารให้ครูส่วนใหญ่พบเป็นการส่วนตัวบ่อย ๆ ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>ผู้บริหารให้ครูส่วนใหญ่พบเป็นการส่วนตัว เป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารให้ครูส่วนใหญ่พบเป็นการส่วนตัวบ่อย ๆ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
	<p>3.1.6 การพบปะทักทายกันด้วย ความเป็นกันเอง</p> <p>[การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการพบปะทักทายกันด้วยความเป็นกันเอง ย่อมเป็นการ สร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นสิ่งที่ผู้บังคับ ชูชาพึงกระทำและยิ่งประพฤติได้มาก เท่าใดย่อมจะเป็นการดีมากเช่นเท่านั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าผู้บริหารพบปะทักทาย กับครูด้วยความเป็นกันเองหรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร พบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหาร พบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองใน ระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารพบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองมากให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>
<p>3.2 การติดต่อสื่อสารจาก ผู้ได้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับ บัญชา</p>	<p>3.2.1 การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับ บัญชาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ [เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีความจำเป็นต้อง ปรึกษาหารือในเรื่องงานหรือเรื่องส่วน ตัว ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับ บัญชาเข้าพบเป็นการส่วนตัว ยิ่งมากครั้ง และเป็นไปโดยสะดวกมากเพียงใดยิ่ง เป็นการดี]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ เพียงใด</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษา หารือ ในระดับมาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเป็น บางครั้งให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในระดับมาก ให้ "1" คะแนน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และ เงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและ ให้คะแนน
			<ul style="list-style-type: none"> - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
	<p>3.2.2 การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงในที่ประชุม</p> <p>[ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ในที่ประชุมได้มากเท่าใด ยิ่งเป็นการดีมากขึ้นเท่านั้น แสดงถึงบรรยากาศที่ดีในองค์กร]</p>	<p>1. ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมในระดับมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>3.2.3 การติดตั้งตู้รับความคิดเห็น [ถ้ามีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นไว้ในโรงเรียนและผู้บริหารใช้ประโยชน์จากตู้รับความคิดเห็นจะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง การบริหารงานได้เป็นอย่างดี]</p>	<p>1. ตู้รับความคิดเห็นของโรงเรียน ซึ่งติดตั้งอยู่ตามอาคารของโรงเรียน</p>	<p>ให้ตรวจสอบตู้รับความคิดเห็นของโรงเรียนและการใช้ประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นและผู้บริหารใช้ประโยชน์จากตู้รับความคิดเห็นให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็น แต่การใช้ประโยชน์ไม่ค่อยชัดเจนนักให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นให้ "0" คะแนน
<p>3.3 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกัน</p>	<p>3.3.1 โอกาสในการพบปะพูดคุยโดยปกติ [ถ้าบุคลากรในระดับเดียวกันส่วนใหญ่มีโอกาสพบปะพูดคุยกันเป็นประจำบ่อยครั้งเท่าใด จะทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในระดับเดียวกันเป็นไปอย่างทั่วถึง เป็นผลให้ความสัมพันธ์</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าบุคลากรในระดับเดียวกันของโรงเรียนมีโอกาสพบปะพูดคุยกันหรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าบุคลากรในระดับเดียวกันมีโอกาสพบปะพูดคุยกันมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าบุคลากรในระดับเดียวกันมีโอกาสพบปะพูดคุยกันบ้าง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	ระหว่างบุคคลในระดับเดียวกันเป็นไปในทางที่ดีมากขึ้นเท่านั้น		<p>ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า บุคลากรในระดับเดียวกันมีโอกาสพูดคุยกันมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
	3.3.2 การประชุมร่วมกันในรายงาน [ครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในรายงานบ่อยครั้งเท่าใด ย่อมจะเป็นการดีมากขึ้นเท่านั้น]	ครูซึ่งส่งมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คาบ	<p>ให้สอบถามครูซึ่งส่งมาว่าครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในรายงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในรายงานบ่อยครั้งให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในรายงานบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่มีการประชุม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>กันบ่อยครั้งให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกจากกรณีทีกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>
<p>4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</p>	<p>4.1.1 การรู้จักให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน</p> <p>[ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานมากขึ้นเท่าใดย่อมเป็นสิ่งที่ดีมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานมาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจมากให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีทีกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>4.1.2 ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานตามที่ผู้บริหารต้องการ</p> <p>[ถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานมากขึ้นเพียงใด ย่อมทำให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการมากขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารมีความสามารถมากในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการ ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีความสามารถปานกลาง ในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการ ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ปีขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารมีความสามารถมากในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>4.1.3 การรู้จักรับฟังหรือการยินดีรับความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน [การที่ผู้บริหารรู้จักรับฟังหรือยินดีรับความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานมากขึ้นเท่าใดย่อมจะเป็นการดีมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ผู้บริหารรู้จักรับฟังหรือยินดีรับความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารรับฟังความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารรับฟังความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานในระดับมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
	<p>4.1.4 การส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในหมู่</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>[การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานมากขึ้นเท่าที่โดยอ้อมจะเป็นสิ่งที่ดีมากชิ้นเท่านั้น]</p>		<p>ผู้ร่วมงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน เป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานในระดับมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
	<p>4.1.5 การสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน</p> <p>[การที่ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานเพียงใด</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>สามัคคีให้เกิดขึ้น ในหมู่ผู้ร่วมงานมากขึ้น เท่าใด ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้นเท่านั้น</p>		<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร สร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ ผู้ร่วมงานเสมอ ๆ ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร สร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ ผู้ร่วมงานเป็นครั้งคราว ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารสร้างและส่งเสริม ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานเสมอ ๆ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
<p>5.1 บรรยากาศแบบเปิด</p>	<p>5.1.1 ความเป็นกันเองระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน [ถ้าผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับผู้ ร่วมงานส่วนใหญ่มากขึ้นเท่าใดยังเป็น</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าผู้บริหารมีความเป็น กันเอง กับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เพียงใด -ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารมี ความเป็นกันเองค่อนข้างมากกับผู้ร่วมงาน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>สิ่งที่ดี เพราะจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอบอุ่น ทำให้อยากใกล้ชิด และนำมาซึ่งบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน]</p>		<p>ส่วนใหญ่ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารมีความเป็นกันเองปานกลางกับผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารมีความเป็นกันเองค่อนข้างมาก กับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>
	<p>5.1.2 ความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาของผู้บริหาร [การที่ผู้บริหารควบคุมบังคับบัญชาเข้มงวดมากขึ้นเท่าใด ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไม่พอใจ มีความตึง</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าผู้บริหารมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาเพียงใด - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาน้อย ให้ "2" คะแนน</p>



ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>เครียดเกิดขึ้น ในหน่วยงานมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องควบคุมบังคับบัญชา ไม่ให้เข้มงวดจนเกินไป เพื่อจะได้ทำให้ เกิดบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน]</p>		<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมี ความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาเป็น ครั้งคราวให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารมีความเข้มงวด ในการควบคุมบังคับบัญชาให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
	<p>5.1.3 ความสามัคคีและการช่วยเหลือ กันทำงานของผู้ร่วมงาน [ถ้าผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความสามัคคี และช่วยเหลือกันทำงานมากขึ้นเท่าใด จะทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยรวดเร็วยิ่งขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่มี ความสามัคคี และช่วยเหลือกันเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามัคคี และช่วยเหลือ กันดี ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าคณาจารย์ ส่วนใหญ่มีความสามัคคีและช่วยเหลือกันปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณะจารย์ส่วนใหญ่ช่วยเหลือกันดี ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
6.1 การจูงใจ	<p>6.1.1 ผู้บริหารทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากร [ผู้บริหารมีความสามารถทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่มากขึ้นเท่าใดย่อมจะทำให้บุคลากรอยากจะทำางานมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าผู้บริหารมีความสามารถทำให้งานของโรงเรียนเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีความสามารถสูงในการทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารมีความสามารถปานกลาง ในการทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารมีความสามารถสูงในการทำงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
	<p>6.1.2 ผู้บริหารทำงานท่าทายความสามารถของบุคลากร [ถ้าผู้บริหารทำงานท่าทายความสามารถของบุคลากรส่วนใหญ่ได้มากเท่าใด ย่อมจะทำให้บุคลากรส่วนใหญ่อยากจะทำางานมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นและ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ผู้บริหารจัดให้การทำงานเป็นสิ่งที่ท่าทายความสามารถของบุคลากรส่วนใหญ่ เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารจัดให้การทำงานเป็นสิ่งที่ท่าทายความสามารถมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารจัดให้การทำงานเป็นสิ่งที่ท่าทายความสามารถปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่า

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารจัดให้การทำงาน เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>
	<p>6.1.3 การที่บุคลากรพยายามทำงาน ให้ดียิ่งขึ้นหรือให้ได้มาตรฐานตามที่ โรงเรียนกำหนดไว้</p> <p>[การที่บุคลากรส่วนใหญ่ของ โรงเรียน พยายามทำงานให้ดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ มาตรฐานตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ ย่อมเป็นสิ่งที่ดี แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูส่วนใหญ่แสดงออก ถึงความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ครูในโรงเรียน ส่วนใหญ่แสดงออกถึงความต้องการทำงานในหน้าที่ ให้ดีมากยิ่งขึ้น ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า มีครูเพียงบาง ส่วนเท่านั้นที่ต้องการทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดง ออกถึงความต้องการทำงานในหน้าที่ให้ดีมากยิ่งขึ้น ให้ "1" คะแนน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
7.1 ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน	7.1.1 การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน [ถ้าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานแล้ว จะทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี และหากครูส่วนใหญ่ช่วยเหลือสนับสนุนกันมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้โรงเรียนทำงานได้สำเร็จด้วยดีมากขึ้นเท่านั้น]	ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน	ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานเพียงใด - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมากให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือหรือสนับสนุนกันปานกลางให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก ให้ "1" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>
	<p>7.1.2 การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน [ถ้าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการประสานงานกันได้ดีมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้การทำงานในโรงเรียนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เร็วมากขึ้นเท่านั้น และนอกจากนี้ยังเป็นการแสดงให้เห็นความร่วมมือของสมาชิกในการทำงานด้วย]</p>	<p>1. ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการประสานงานกัน ได้ดีเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนประสานงานกันได้ดีค่อนข้างดีมาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนประสานงานกันได้ดีพอประมาณ ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนประสานงานกันได้ดีค่อนข้างดีมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
8.1 ความขัดแย้งที่ทำให้เกิดผลเสียแก่โรงเรียน	<p>8.1.1 บุคลากรไม่คอยให้ความร่วมมือและไม่คอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน</p> <p>[ถ้าบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนไม่คอยให้ความร่วมมือและไม่คอยสนับสนุนซึ่งกันและกันมากขึ้นเท่าใด ย่อมจะทำให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน จำนวน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกให้เห็นว่าไม่คอยให้ความร่วมมือและไม่คอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ร่วมมือกันดี ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังร่วมมือกันอยู่บ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ร่วมมือกันดี ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
	<p>8.1.2 การกลั่นแกล้งกัน</p> <p>[ถ้ามีการกลั่นแกล้งกันของบุคลากร</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน จำนวน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า คณะครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการกลั่นแกล้งกัน เพียงใด</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>ส่วนใหญ่ในโรงเรียนมากขึ้นเท่าใด ย่อมจะทำให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างบุคลากรได้มากขึ้นเท่านั้นและจะส่งผลเสียหายแก่โรงเรียน</p>		<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะไม่ค่อยกลั่นแกล้งกันหรือไม่กลั่นแกล้งกัน ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะกลั่นแกล้งกันบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะไม่ค่อยจะกลั่นแกล้งกัน หรือไม่กลั่นแกล้งกัน ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
	<p>8.1.3 บุคลากรไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัว [ถ้าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัว ในระดับมากขึ้นแล้ว จะ</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน จำนวน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า คณะครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัว เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ระบุว่าครูแสดงออกให้เห็นว่า ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวกันมีอยู่ค่อนข้าง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>เป็นผลให้เกิดความขัดแย้งกันในชั้น รุนแรงในโรงเรียนได้</p>		<p>น้อย ให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ระบุว่าครูแสดงออกให้เห็นว่าไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวกันเมื่ออยู่ข้างให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่แสดงออกให้เห็นว่าไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวกันเมื่ออยู่ค่อนข้างน้อยให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
	<p>8.1.4 บุคลากรแตกแยกเป็นกลุ่ม เป็นพวก [ถ้าบุคลากรส่วนใหญ่แตกแยกเป็นกลุ่ม เป็นพวกในระดับมากขึ้นเพียงใดแล้ว จะทำให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงมากขึ้น ได้]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน จำนวน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกค่อนข้างน้อย ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>ส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกอยู่บ้าง ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกค่อนข้างน้อย ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
<p>9.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน</p>	<p>9.1.1 ความคุ้นเคยและมีการติดต่อกันได้สะดวก เป็นกันเอง</p> <p>[การที่ครูส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกัน และมีการติดต่อกันได้สะดวกมากขึ้นเท่าใด ย่อมจะทำความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างสมาชิกในโรงเรียนมีมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน จำนวน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเอง เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกัน และมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองค่อนข้างมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและมีการติดต่อกันได้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>สะดวกพอสมควร ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกัน และมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองค่อนข้างมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
	<p>9.1.2 สมาชิกยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้มากขึ้นเพียงพอแล้ว จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน เป็นไปในทางที่ดียิ่งขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน จำนวน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพียงพอ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูบางส่วนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>ระบุว่าครูส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>
	<p>9.1.3 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิก</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระดับมากขึ้นเพียงใดแล้วจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเป็นไปในทางที่ดียิ่งขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน จำนวน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันค่อนข้างดี ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันค่อนข้างดี ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
<p>10.1 แบบแผนของการตัดสินใจ</p>	<p>10.1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ</p> <p>[ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ปรึกษาหารือ ก่อนตัดสินใจได้มากขึ้นเท่าใดแล้ว จะทำให้ผลของการตัดสินใจมีโอกาสถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนได้มากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>1. ผู้ช่วยผู้บริหารทุกคน</p> <p>2. ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนและครูซึ่งสุ่มมาว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารทุกคน และครูซึ่งสุ่มมารวมกันจำนวนร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารทุกคน และครู ซึ่งสุ่มมารวมกันจำนวนร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารทุกคน และครูซึ่งสุ่มมารวมกันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>10.1.2 ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ</p> <p>[การที่ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจมากขึ้นเพียงใด จะทำให้ผลการตัดสินใจถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนได้มากขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>1. ผู้ช่วยผู้บริหารทุกคน</p> <p>2. ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน</p> <p>6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนและครูซึ่งสุ่มมาว่า ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ เพียงใด</p> <p>- ถ้าผู้ช่วยผู้บริหาร และครูซึ่งสุ่มมารวมกันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารและครู ซึ่งสุ่มมารวมกันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าผู้ช่วยผู้บริหาร และครูซึ่งสุ่มมารวมกันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>10.1.3 ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียน [ถ้าผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงาน และโรงเรียนได้มากเพียงพอ ย่อมจะเป็นการดีมากขึ้นไปเพียงนั้น]</p>	<p>1. ผู้ช่วยผู้บริหารทุกคน 2. ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนและครูซึ่งสุ่มมาว่าผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียนเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูช่วยผู้บริหารและครูรวมกันตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียนในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารและครูรวมกันตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียนในระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารและครู รวมกันตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงาน และโรงเรียนในระดับมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
11.1 การทำงานเป็นทีมหรือลักษณะทีมงาน	<p>11.1.1 ค่านิยมของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของคณาจารย์</p> <p>[ถ้าคณาจารย์มีค่านิยมของการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้นเท่าใด ย่อมจะส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้มากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ครูซึ่งลุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มมาว่า คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาก ให้ "1"

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" <p>คะแนน</p>
	<p>11.1.2 มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน</p> <p>[เมื่อครูจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว ครูจะปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมยังมีมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>1. ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ครูในโรงเรียนมีการทำงานกันเป็นทีม เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำงานเป็นทีมให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูในโรงเรียนบางส่วนทำงานเป็นทีม ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำงานเป็นทีม ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวอย่างและเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
<p>12.1 การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในโรงเรียน</p>	<p>12.1.1 การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิก [ถ้าครูส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากขึ้นเพียงใด ย่อมแสดงว่าการยอมรับซึ่งกันและกันของคณาจารย์ในโรงเรียนมากขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าคณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
	<p>12.1.2 การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิก [ถ้าคณะครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าคณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณะครูมีการ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>สนับสนุนมากเท่าใด ยิ่งจะเป็นการดี เพราะจะทำให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น</p>		<p>ช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าคณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>
	<p>12.1.3 การแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร [ถ้าครูส่วนใหญ่แสดงออกซึ่งความเป็นมิตรมากขึ้นเพียงใดย่อมเป็นสิ่งที่ดี และแสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า คณะครูแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรเพียงใด - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูส่วนใหญ่แสดงความเป็นมิตร ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูบางส่วนแสดงความเป็นมิตร ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณะครูส่วนใหญ่แสดงความเป็นมิตร</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
13.1 บุคลากร	<p>13.1.1 ความพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนของบุคลากร</p> <p>[ถ้าโรงเรียนมีบุคลากรส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนย่อมเป็นสิ่งที่ดี แสดงว่าโรงเรียนมีทรัพยากรบุคคลที่ดี]</p>	<p>ครูซึ่งส่งมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งส่งมาว่า บุคลากรของโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าบุคลากรส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า บุคลากรบางส่วนพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า บุคลากรส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้ "1" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
	13.1.2 ความเพียงพอของบุคลากร [ถ้าโรงเรียนมีบุคลากรครูจำนวนเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานการเรียนการสอนจะทำให้การดำเนินการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ]	1. เกณฑ์อัตรากำลังครู ของ ก.ค.	ให้ตรวจสอบข้อมูลปัจจุบันของจำนวนนักเรียน ครู ผู้บริหาร ห้องเรียน และแผนการเรียน เพื่อนำมาคำนวณหาอัตรากำลังครู แล้วนำผลการคำนวณมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์อัตรากำลังครูของ ก.ค. - ถ้าอัตรากำลังครูสูงกว่าเกณฑ์ให้ "2" คะแนน - ถ้าอัตรากำลังครู เป็นไปตามเกณฑ์ ให้ "1" คะแนน - ถ้าอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ "0" คะแนน
13.1.3 ความคุ้มค่าในการใช้บุคลากร		2. ครูซึ่งสุม่มาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน	ให้สอบถามครูซึ่งสุม่มาว่าโรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่า เพียงใด

I14168314

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>[การที่โรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าง่ายเป็นสิ่งที่ดี ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ]</p>		<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่าง่าย ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า โรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่าง่ายประมาณ ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าโรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่าง่าย ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
<p>13.2 งบประมาณ</p>	<p>13.2.1 ความเพียงพอของงบประมาณ</p> <p>[การที่โรงเรียนมีงบประมาณเพียงพอกับความต้องการจำเป็นในการทำงานของโรงเรียน ย่อมทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนประสบความสำเร็จ]</p>	<p>ผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารทุกคน</p>	<p>ให้สอบถามผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนว่า ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอในระดับใด เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอเป็นส่วนใหญ่ ให้ "2" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้		<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอเป็น บางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า โรงเรียน ได้รับงบประมาณเพียงพอเป็นส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
	<p>13.2.2 ความคุ้มค่าในการใช้ งบประมาณ</p> <p>[การที่โรงเรียนใช้งบประมาณอย่าง คุ้มค่ามากเท่าใดย่อมเป็นเรื่องที่ดี ทำ ให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าโรงเรียนใช้ งบประมาณคุ้มค่าเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียน ใช้งบประมาณคุ้มค่ามาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนใช้ งบประมาณคุ้มค่าปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครั้งตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่า

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>ร้อยละ 80 ระบุว่า โรงเรียนใช้งบประมาณ คุ้มค่ามาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>
13.3 วัสดุอุปกรณ์	<p>13.3.1 ความเพียงพอของ วัสดุอุปกรณ์ [ถ้าครูส่วนใหญ่ระบุว่า โรงเรียนมีวัสดุ- อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน เพียงพอยอมทำงานด้านการเรียน การสอนของ โรงเรียนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน เพียงพอในระดับใด - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า โรงเรียน มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอเป็นส่วนใหญ่ ให้ "2" คะแนน อุปกรณ์เพียงพอบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าวัสดุอุปกรณ์เพียงพอเป็น ส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	<p>13.3.2 ความคุ้มค่าในการใช้วัสดุอุปกรณ์</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนได้อย่างคุ้มค่าแล้วจะทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์เพียงใดที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนคุ้มค่า</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่ามาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่าพอสมควร ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่ามาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
<p>14.1 ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก</p>	<p>14.1.1 การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน</p> <p>[การที่ครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานมากขึ้นเพียงใดจะทำให้สภาพการบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและ</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าคณะครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมาก ให้ "2" คะแนน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
	มีบรรยากาศที่ดีมากขึ้นเพียงนั้น		<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าคณะครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน
	<p>14.1.2 การไม่ถูกควบคุมอย่างเข้มงวด</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่ไม่ถูกควบคุมจากคำสั่ง กฎ ระเบียบของโรงเรียนอย่างเข้มงวดมากจนเกินไปในการทำงานแล้ว จะทำให้ครูมีความเป็นอิสระในการทำงานทำให้สามารถทำงานด้วยความสบายใจ]</p>	ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับการควบคุมจากคำสั่ง กฎ ระเบียบของโรงเรียนเข้มงวดเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ได้รับการควบคุมเข้มงวดน้อย ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่ได้รับการควบคุมเข้มงวดปานกลาง ให้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน
			<p>"1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน
	<p>14.1.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นเพียงใด ย่อมเป็นสิ่งที่ดีมากขึ้นเพียงนั้น เพราะจะทำให้การดำเนินงานของ โรงเรียนเสด็จเรียบ ร้อยตามวัตถุประสงค์โดยเร็ว]</p>	<p>ครูซึ่งสุ่มมาระดับชั้นละ 2 คน 6 ชั้น รวม 12 คน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน

3. ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้และเงื่อนไข วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล และประเภทของเครื่องมือ

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>1.1.1 การเขียนหรือแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>[ถ้ามีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารหลักฐานหรือในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกของโรงเรียนได้รับทราบโดยง่าย ยิ่งมากหรือมีหลายแห่งยิ่งดี]</p>	<p>ให้ดูแผ่นป้ายติดตามอาคารสถานที่ในโรงเรียนหรือเอกสารแนะนำโรงเรียน หรือแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียนว่ามีหรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการเขียนวัตถุประสงค์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและปรากฏให้เห็นชัดเจนตามแผ่นป้ายติดตามอาคารเรียนหรือเอกสารแนะนำโรงเรียน ให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการเขียนวัตถุประสงค์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการเขียนวัตถุประสงค์ไว้เป็น "0" คะแนน 	<p>ให้ดูแผ่นป้ายติดตามอาคารสถานที่ในโรงเรียนหรือเอกสารแนะนำโรงเรียน หรือแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน</p>	<p>แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p>
<p>1.1.2 การรับรู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียน</p> <p>[ครูส่วนใหญ่รู้และเข้าใจวัตถุประสงค์]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนรู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครู 	<p>ท่านคิดว่าครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนรู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>ของโรงเรียนมากขึ้นเท่าใดย่อมเป็นการดีมากขั้นเท่านั้น]</p>	<p>ส่วนใหญ่ผู้รับผิดชอบของโรงเรียนเป็นอย่างดีให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่ผู้รับผิดชอบของโรงเรียนระดับปานกลางให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ผู้รับผิดชอบของโรงเรียนเป็นอย่างดี ให้ "1" คะแนน - นอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>1.2.1 การเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีหรือเหมาะสม [ครูส่วนใหญ่เห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีหรือเหมาะสมมาก แสดงว่ามีการยอมรับในวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นอย่างดี]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสัมพันธ์ว่าครูเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมสำหรับโรงเรียนเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมมากให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า 	<p>ท่านเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>1.2.2 การใช้วัตถุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงาน</p> <p>[ครูส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าโรงเรียนได้ใช้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ยิ่งมากเท่าใดยิ่งดี]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งรู้มาว่าโรงเรียนใช้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนใช้วัตถุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานมากให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าโรงเรียนใช้วัตถุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานปานกลางให้ "1" คะแนน 	<p>ท่านเห็นว่าโรงเรียนใช้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าโรงเรียนใช้วัสดุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>2.1.1 การมีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียน (Organization Chart)</p> <p>[ถ้ามีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนติดตามอาคารสถานที่ของโรงเรียนหรือมีปรากฏในเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน และอยู่ในที่ซึ่งครูในโรงเรียนสังเกตเห็นได้ง่ายเท่าใดยิ่งจะเป็นการดีมากชิ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้ดูแผ่นป้ายติดตามอาคารสถานที่ของโรงเรียนและตรวจสอบเอกสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนในแผ่นป้ายนิเทศตามอาคาร สถานที่ และเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งครูพบเห็นได้ง่าย ให้ "2" คะแนน - ถ้ามีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนให้ "0" คะแนน 	<p>ให้ดูแผ่นป้ายติดตามอาคารสถานที่ของโรงเรียนและตรวจสอบเอกสาร</p>	<p>แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>2.1.2 การกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job Specification)</p> <p>[ถ้ามีเอกสารกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบเอกสารได้สะดวกมากเท่าใดยิ่งจะเป็นการดีมากชิ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้ดูเอกสารกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และความสะดวกในการตรวจสอบเอกสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการกำหนดขอบเขตงานไว้ชัดเจนครูเรียกดูหรือตรวจสอบได้สะดวกให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่ไว้แต่ไม่สะดวกในการตรวจสอบหรือเรียกดูให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ "0" คะแนน 	<p>ให้ดูเอกสารกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และความสะดวกในการตรวจสอบเอกสาร</p>	<p>แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p>
<p>2.1.3 การรับรู้สายการควบคุมบังคับบัญชา</p> <p>[การที่ครูส่วนใหญ่รู้ว่าสายการควบคุมบังคับบัญชาในสายงานของตนเป็นอย่างไรใครคือผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุด ใครเป็นผู้บังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงมาจนถึงผู้</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า รู้สายการควบคุมบังคับบัญชาเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่ารู้ว่าใครคือผู้บังคับบัญชาสูงสุดลดหลั่นกันลงไปทุกคนให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่ารู้เฉพาะ 	<p>ทำนรู้สายการควบคุมบังคับบัญชาของตัวเองเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>บ่งคัมบัญชาาระดับที่ดูแลและปฏิบัติงานของตนโดยตรง รู้จักเป็นจำนวนมากเท่าใด ย่อมจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากขึ้น ทำให้การทำงานไม่ล้าสน]</p>	<p>ผู้บ่งคัมบัญชาที่ดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงเท่านั้น ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า รู้ว่าใครคือผู้บ่งคัมบัญชาสูงสุดลดหลั่นกันลงไปทุกคน ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>3.1.1 การประชุมชี้แจง [การที่ผู้บ่งคัมบัญชาติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บ่งคัมบัญชา โดยการประชุมชี้แจงปรากฏในเอกสารหลักฐานการประชุม ได้มากครั้งเท่าใด ย่อมจะเป็นการดีขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการประชุม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการประชุมครบทุกเดือนให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการประชุมโดยประมาณ 3 เดือนต่อครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการประชุมชี้แจงให้ผู้ใต้บ่งคัมบัญชารับทราบเลยให้ "0" คะแนน 	<p>ให้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการประชุม</p>	<p>แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p>
<p>3.1.2 การใช้หนังสือเวียน</p>	<p>ให้ตรวจสอบหลักฐานการใช้หนังสือเวียนของ</p>	<p>ให้ตรวจสอบหลักฐานการใช้หนังสือ</p>	<p>แบบตรวจสอบเอกสาร</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>[การที่ผู้ได้บังคับบัญชาติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยการใช้หนังสือเวียน และมีการเก็บหนังสือเวียนไว้อย่างเป็นระบบ สะดวกในการค้นหาเมื่อต้องการ อ้างอิงถึง ย่อมจะเป็นการดี]</p>	<p>โรงเรียนว่า มีการใช้หนังสือเวียนหรือไม่ และมีการเก็บไว้เป็นระบบเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการใช้หนังสือเวียนและโรงเรียนได้จัดเก็บหนังสือเวียนไว้อย่างเป็นระบบให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการใช้หนังสือเวียน แต่โรงเรียนไม่ได้เก็บไว้เป็นระบบให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการใช้หนังสือเวียนให้ "0" คะแนน 	<p>เวียนของโรงเรียนและการจัดเก็บหนังสือเวียน</p>	<p>หลักฐาน</p>
<p>3.1.3 การใช้เครื่องโทรศัพท์ภายใน [ถ้าโรงเรียนมีโทรศัพท์ภายในใช้ตามห้องเรียน ห้องทำงานของครู จะทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดต่อกับครูได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ย่อมเป็นสิ่งที่ดี]</p>	<p>ให้ดูสถานที่ติดตั้งโทรศัพท์ภายใน เช่น ห้องเรียน และสอบถามข้อมูล การใช้โทรศัพท์จากครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีโทรศัพท์ภายในใช้ และมีการใช้ติดต่อสื่อสารกัน ได้สะดวกให้ "2" คะแนน - ถ้ามีโทรศัพท์ภายในใช้ แต่ไม่สามารถใช้ติดต่อสื่อสารกัน ได้สะดวกให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีโทรศัพท์ภายในใช้ให้ "0" คะแนน 	<p>ให้ดูสถานที่ติดตั้งโทรศัพท์ภายใน เช่น ห้องเรียน และสอบถามข้อมูลการใช้โทรศัพท์จากครู</p>	<p>แบบตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>3.1.4 การปิดประกาศเรื่องราวต่าง ๆ</p> <p>[ถ้าโรงเรียนมีการปิดประกาศเรื่องราวต่าง ๆ ให้ครูทราบโดยปิดไว้ที่ป้ายนิเทศของโรงเรียนและมีการเก็บประกาศเหล่านั้นไว้ให้เป็นระบบสะดวกต่อการสืบค้นได้มากเท่าใดยิ่งเป็นการดี]</p>	<p>ให้ดูอาคารของโรงเรียนซึ่งมีป้ายนิเทศปรากฏอยู่ เพื่อตรวจสอบดูว่า มีการปิดประกาศไว้หรือไม่ และตรวจสอบหลักฐานการเก็บรวบรวมประกาศ เพื่อดูว่า โรงเรียนได้เก็บประกาศไว้เป็นระบบเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการปิดประกาศไว้ และมีการเก็บรวบรวมประกาศไว้อย่างเป็นระบบให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการปิดประกาศไว้ แต่ไม่ได้เก็บรวบรวมประกาศไว้อย่างเป็นระบบให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการปิดประกาศไว้เลยให้ "0" คะแนน 	<p>ให้ดูอาคารของโรงเรียนซึ่งมีป้ายนิเทศปรากฏอยู่ เพื่อตรวจสอบดูว่า มีการปิดประกาศไว้หรือไม่ และตรวจสอบหลักฐานการเก็บรวบรวมประกาศเพื่อดูว่าโรงเรียนได้เก็บประกาศไว้เป็นระบบเพียงใด</p>	<p>แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน</p>
<p>3.1.5 การให้พบเป็นการส่วนตัว</p> <p>[การที่ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เข้าพบเป็นการส่วนตัวมากครั้ง</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสั่งมาว่าผู้บริหารให้พบเป็นการส่วนตัวหรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้ครูส่วนใหญ่พบเป็นการส่วนตัวเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
และเป็นไปโดยสะดวกเท่าเทียมกัน การสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดของทั้งสองฝ่ายมากขึ้นเท่านั้น	<p>ผู้บริหารให้ครูส่วนใหญ่พบเป็นการส่วนตัวบ่อย ๆ ให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารให้ครูส่วนใหญ่พบเป็นการส่วนตัวเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารให้ครูส่วนใหญ่พบเป็นการส่วนตัวบ่อย ๆ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>3.1.6 การพบปะทักทายกันด้วยความเป็นกันเอง</p> <p>[การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการพบปะทักทายกันด้วยความเป็นกันเอง ย่อมเป็นการ</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มมาว่าผู้บริหารพบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองหรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารพบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองมาก ให้ "2" คะแนน 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านพบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>สร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาพึงกระทำและยังประพฤตินี้ได้มากเท่าใดย่อมจะเป็นการดีมากขั้นเท่านั้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารพบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองในระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารพบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>3.2.1 การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ [เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความจำเป็นต้องปรึกษาหารือในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบเป็นการส่วนตัว ยิ่งมากครั้งและเป็นไปโดยสะดวกมากเพียงใดยิ่งเป็นการดี]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มมาว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ ในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเป็นบางครั้งให้ "1" คะแนน 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อการศึกษาหารือเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในระดับมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>3.2.2 การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจงในที่ประชุม</p> <p>[ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ในที่ประชุมได้มากเท่าใด ยังเป็นการดีมาก ขึ้นเท่านั้น แสดงถึงบรรยากาศที่ดีในองค์การ]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มกันว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ในที่ประชุมเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมในระดับมากให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>		
<p>3.2.3 การติดตั้งตู้รับความคิดเห็น [ถ้ามีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นเก็บไว้ในโรงเรียนและผู้บริหารใช้ประโยชน์จากตู้รับความคิดเห็นจะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง การบริหารงานได้เป็นอย่างดี]</p>	<p>ให้ตรวจสอบตู้รับความคิดเห็นของ โรงเรียนและ การใช้ประโยชน์</p> <p>- ถ้ามีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นและผู้บริหารใช้ประโยชน์จากตู้รับความคิดเห็นให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้ามีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็น แต่การใช้ประโยชน์ไม่ค่อยชัดเจนนักให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าไม่มีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นให้ "0" คะแนน</p>	<p>ให้ตรวจสอบตู้รับความคิดเห็นของ โรงเรียนและ การใช้ประโยชน์</p>	<p>แบบตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน</p>
<p>3.3.1 โอกาสในการพบปะพูดคุย โดยปกติ</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งส่งมาว่าบุคลากรในระดับเดียวกันของ โรงเรียนมีโอกาสพบปะพูดคุยกันหรือไม่</p>	<p>บุคลากรในระดับเดียวกันของ โรงเรียนมีโอกาสพบปะพูดคุยกัน</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>[ถ้าบุคลากรในระดับเดียวกันส่วนใหญ่มีโอกาสนพบปะพูดคุยกันเป็นปกติบ่อยครั้งเท่าใด จะทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในระดับเดียวกันเป็นไปอย่างทั่วถึง เป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับเดียวกันเป็นไปในทางที่ดีมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าบุคลากรในระดับเดียวกันมีโอกาสนพบปะพูดคุยกันมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าบุคลากรในระดับเดียวกันมีโอกาสนพบปะพูดคุยกันบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า บุคลากรในระดับเดียวกันมีโอกาสนพบปะพูดคุยกันมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>เพียงใด</p>	
<p>3.3.2 การประชุมร่วมกันในเรื่องงาน [ครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในเรื่องงานบ่อยครั้งเท่าใด ย่อมจะเป็นการดีมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในเรื่องงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในเรื่องงาน 	<p>ครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในเรื่องการทำงานเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>บ้อยครั้งให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในเรื่องงานบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่ร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่มีการประชุมกันบ่อยครั้งให้ "1" คะแนน - ถ้านอกจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>4.1.1 การรู้จักให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน [ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานมากขึ้นเท่าใดย่อมเป็นสิ่งที่ดีมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มมาว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมี 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า รู้จักไว้วางใจ ผู้ร่วมงานเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>4.1.2 ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานตามที่ผู้บริหารต้องการ</p> <p>[ถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานมากขึ้น</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งรู้ดีว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารมีความสามารถมากในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>เพียงใด ย่อมทำให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการมากขึ้นเพียงนั้น</p>	<p>ผู้บริหารต้องการ ให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารมีความสามารถปานกลาง ในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการ ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารมีความสามารถมาก ในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 		
<p>4.1.3 การรู้จักรับฟังหรือการยินดีรับความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน [การที่ผู้บริหารรู้จักรับฟังหรือยินดีรับ</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสัมมาว่าผู้บริหารรู้จักรับฟังหรือยินดีรับความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>ความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานมากขึ้นเท่าใดย่อมจะเป็นการดีมากขึ้นเท่านั้น</p>	<p>รับฟังความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานในระดับมากให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารรับฟังความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานเป็นบางครั้งให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานในระดับมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>4.1.4 การส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน [การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานมาก</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสัมพันธ์ว่าผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>ขึ้นเท่าใดย่อมจะเป็นสิ่งที่ดีมากขึ้นเท่านั้น</p>	<p>ส่ง เสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานในระดับมาก ให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร ส่ง เสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน เป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหาร ส่ง เสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานในระดับมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>4.1.5 การสร้างความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน</p> <p>[การที่ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานมากขึ้น</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มมาว่า ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร 	<p>ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านสร้างและส่งเสริมความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>เท่าใด ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้นเท่านั้น</p>	<p>สร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานเสมอ ๆ ให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารสร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานเป็นครั้งคราว ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารสร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานเสมอ ๆ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>5.1.1 ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน [ถ้าผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มากขึ้นเท่าใดยังเป็นสิ่งที่ดี เพราะจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอบอุ่น ทำให้อยากใกล้ชิด และนำมา</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสัมพันธ์ว่าผู้บริหารมีความเป็นกันเอง กับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารมีความเป็นกันเองค่อนข้างมากกับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารมี 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
ซึ่งบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน]	<p>ความเป็นกันเองปานกลางกับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารมีความเป็นกันเองค่อนข้างมาก กับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>5.1.2 ความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาของผู้บริหาร</p> <p>[การที่ผู้บริหารควบคุมบังคับบัญชาเข้มงวดมากขึ้นเท่าใด ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไม่พอใจ มีความตึงเครียดเกิดขึ้นในหน่วยงานมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องควบคุมบังคับบัญชาไม่ให้เข้มงวดจนเกินไป เพื่อจะได้ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มมาว่าผู้บริหารมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาน้อย ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาเป็นครั้งคราว ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่า 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวให้ "0" คะแนน</p>		
<p>5.1.3 ความสามัคคีและการช่วยเหลือกันทำงานของผู้ร่วมงาน</p> <p>[ถ้าผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความสามัคคีและช่วยเหลือกันทำงานมากขึ้นเท่าใดจะทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยรวดเร็วยิ่งขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งรู้ดีว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามัคคี และช่วยเหลือกันเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามัคคี และช่วยเหลือกันดี ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามัคคีและช่วยเหลือกันปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่ช่วยเหลือกันดี ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวให้ "0" คะแนน</p>	<p>คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามัคคีและช่วยเหลือกันดีเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>6.1.1 ผู้บริหารทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากร [ผู้บริหารมีความสามารถทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่มากขึ้นเท่าใดย่อมจะทำให้บุคลากรอยากจะทำางานมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มมาว่าผู้บริหารมีความสามารถทำให้งานของโรงเรียนเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีความสามารถสูงในการทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารมีความสามารถปานกลาง ในการทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ "1" <p>คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารมีความสามารถสูงในการทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" <p>คะแนน</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความสามารถทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่เพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>6.1.2. ผู้บริหารทำให้งานท้าทายความสามารถของบุคลากร [ถ้าผู้บริหารทำให้งานท้าทายความสามารถของบุคลากรส่วนใหญ่ได้มากเท่าใด ย่อมจะทำให้บุคลากรส่วนใหญ่อยากจะทำงนมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งรูุ้มมาว่า ผู้บริหารจัดให้งานทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรส่วนใหญ่ เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารจัดให้งานทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารจัดให้งานทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารจัดให้งานทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านจัดให้งานทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรส่วนใหญ่เพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>6.1.3 การที่บุคลากรพยายามทำงานให้ดียิ่งขึ้นหรือให้ได้มาตรฐานตามที่โรงเรียนกำหนดไว้</p> <p>[การที่บุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนพยายามทำงานให้ดียิ่งขึ้น หรือให้ได้มาตรฐานตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ย่อมเป็นสิ่งที่ดี แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูส่วนใหญ่แสดงออกถึงความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกถึงความต้องการทำงานในหน้าที่ให้ดีมากยิ่งขึ้น ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่ามีความเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ต้องการทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกถึงความต้องการทำงานในหน้าที่ให้ดีมากยิ่งขึ้น ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกถึงความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>7.1.1 การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน</p> <p>[ถ้าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานแล้ว จะทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี และหากครูส่วนใหญ่ช่วยเหลือสนับสนุนกันมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้โรงเรียนทำงานได้สำเร็จด้วยดีมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมากให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือหรือสนับสนุนกันปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>7.1.2 การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน</p> <p>[ถ้าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการประสานงานกันได้ดีมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้การทำงานในโรงเรียนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เร็วมากขึ้นเท่านั้น และนอกจากนี้ยังเป็นการแสดงให้เห็นความร่วมมือของสมาชิกในการทำงานด้วย]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งรู้มาว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการประสานงานกัน ได้ดีเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนประสานงานกัน ได้ค่อนข้างดีมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนประสานงานกัน ได้ดีพอประมาณ ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนประสานงานกัน ได้ค่อนข้างดีมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการประสานงานกันได้ดีเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>
<p>8.1.1 บุคลากรไม่ค่อยให้ความร่วมมือและไม่ค่อยสนับสนุนซึ่งกันและกัน</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งรู้มาว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกให้เห็นว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือ</p>	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกให้เห็นว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือ</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>ถ้าบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนไม่คอยให้ความร่วมมือและไม่คอยสนับสนุนซึ่งกันและกันมากขึ้นเท่าใด ย่อมจะทำให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มือและไม่คอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ร่วมมือกันดี ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังร่วมมือกันอยู่บ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ร่วมมือกันดี ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>และไม่คอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพียงใด</p>	
<p>8.1.2 การกลั่นแกล้งกัน</p> <p>ถ้ามีการกลั่นแกล้งกันของบุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนมากขึ้นเท่าใด ย่อมจะทำให้เกิดความขัดแย้งกันในระหว่าง</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า คณะครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการกลั่นแกล้งกัน เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะไม่คอยกลั่นแกล้ง 	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะกลั่นแกล้งกันเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>บุคลากรได้มากขึ้นเท่านั้นและจะส่งผลเสียหายแก่โรงเรียน</p>	<p>กันหรือไม่กลั่นแกล้งกัน ให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะกลั่นแกล้งกันบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะไม่ค่อยจะกลั่นแกล้งกัน หรือไม่กลั่นแกล้งกัน ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 		
<p>8.1.3 บุคลากรไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัว</p> <p>[ถ้าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัว ในระดับมากขึ้นแล้ว จะเป็นผลให้เกิดความขัดแย้งกันมากขึ้น</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า คณะครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัว เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ระบุว่าครูไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวกันเมื่ออยู่ค่อนข้างน้อยให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ระบุว่าครูแสดงออกให้เห็น 	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
รุนแรงในโรงเรียนได้	<p>ว่าไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวกันเมื่ออยู่ข้างให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูส่วนใหญ่แสดงออกให้เห็นว่าไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวกันเมื่ออยู่ค่อนข้างน้อยให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 		
<p>8.1.4 บุคลากรแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก</p> <p>[ถ้าบุคลากรส่วนใหญ่แตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกในระดับมากขึ้นเพียงใดแล้ว จะทำให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงมากขึ้นได้]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มมาว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> -ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกค่อนข้างน้อย ให้ "2" คะแนน -ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกอยู่ข้างให้ "1" คะแนน 	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่ม เป็นพวกเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกค่อนข้างน้อย ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>		
<p>9.1.1 ความคุ้นเคยและมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเอง</p> <p>[การที่ครูส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกัน และมีการติดต่อกันได้สะดวกมากขึ้นเท่าใดย่อมจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียนมีมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเอง เพียงใด</p> <p>-ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกัน และมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองค่อนข้างมากให้ "2" คะแนน</p> <p>-ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและมีการติดต่อกันได้สะดวกพอประมาณ ให้ "1" คะแนน</p>	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเอง เพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกัน และมีการติดต่อกันได้สะดวก เป็นกันเองค่อนข้างมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 		
<p>9.1.2 สมาชิกยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้มากขึ้น เพียงใดแล้ว จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน เป็นไปในทางที่ดียิ่งขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มมาว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูบางส่วนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูส่วนใหญ่ยอมรับฟังความ 	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>คิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>		
<p>9.1.3 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิก</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระดับมากขึ้นเพียงใดแล้วจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพียงใด]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มกันว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันค่อนข้างดี ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันค่อนข้างดี ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>10.1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือกันก่อนการตัดสินใจ [ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ปรึกษาหารือ ก่อนตัดสินใจได้มากขึ้นเท่าใดแล้ว จะทำให้ผลของการตัดสินใจมีโอกาสถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนได้มากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนและครูซึ่งสุ่มมาว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนและครูซึ่งสุ่มมารวมกันจำนวนร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนและครูซึ่งสุ่มมารวมกันจำนวนร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนและครูซึ่งสุ่มมารวมกันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "1" คะแนน 	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู แบบสอบถามผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>		
<p>10.1.2 ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ</p> <p>[การที่ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจมากขึ้นเพียงใด จะทำให้ผลการตัดสินใจถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ได้มากขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ให้สอบถามผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนและครูซึ่งสัมพันธ์กับผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจเพียงใด</p> <p>-ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารและครูซึ่งสัมพันธ์กันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารและครู ซึ่งสัมพันธ์กันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าผู้ช่วยผู้บริหาร และครูซึ่งสัมพันธ์กันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู แบบสอบถามผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>ร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>		
<p>10.1.3 ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียน [ถ้าผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงาน และโรงเรียนได้มากเพียงใด ย่อมจะเป็นการดีมากขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ให้สอบถามผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนและครูซึ่งสุ่มมาว่าผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียนเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูช่วยผู้บริหารและครูรวมกันตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียนในระดับมาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารและครูรวมกันตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียนในระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียนเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู แบบสอบถามผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารและครู รวมกันตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงาน และโรงเรียนในระดับมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 		
<p>11.1.1 ค่านิยมของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของคณาจารย์</p> <p>[ถ้าคณาจารย์มีค่านิยมของการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้นเท่าใด ย่อมจะส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้มากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมปานกลาง ให้ "1" คะแนน 	<p>คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 		
<p>11.1.2 มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน</p> <p>[เมื่อครูจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว ครูจะปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมยังมีมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า ครูในโรงเรียนมีการทำงานกันเป็นทีม เพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำงานเป็นทีมให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนบางส่วนทำงานเป็นทีม ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำงานเป็นทีม ให้ "1" คะแนน 	<p>ครูในโรงเรียนมีการทำงานกันเป็นทีม เพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>		
<p>12.1.1 การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิก [ถ้าครูส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากขึ้นเพียงใด ย่อมแสดงว่ามี การยอมรับซึ่งกันและกันของคณาจารย์ ในโรงเรียนมากขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มกันว่า คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพียงใด</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าคณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็น</p>	<p>คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>เห็นซึ่งกันและกันมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>		
<p>12.1.2 การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิก</p> <p>[ถ้าคณะครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันมากเท่าใด ยังจะเป็นการดี เพราะจะทำให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุมมาว่าคณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันปานกลางให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าคณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>	<p>คณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>12.1.3 การแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่แสดงออกซึ่งความเป็นมิตรมากขึ้นเพียงใดโดยยอมรับสิ่งที่ดี และแสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่า คณะครูแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณะครูส่วนใหญ่แสดงความเป็นมิตร ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณะครูบางส่วนแสดงความเป็นมิตร ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณะครูส่วนใหญ่แสดงความเป็นมิตรให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>คณะครูแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>
<p>13.1.1 ความพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนของบุคลากร</p> <p>[ถ้าโรงเรียนมีบุคลากรส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนยอมรับสิ่งที่ดี แสดงว่าโรงเรียนมีทรัพยากร</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าบุคลากรของโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าบุคลากรส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ให้ "2" คะแนน 	<p>บุคลากรของโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามของครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
บุคคลที่๗	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า บุคลากรบางส่วนพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า บุคลากรส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 		
13.1.2 ความเพียงพอของบุคลากร [ถ้าโรงเรียนมีบุคลากรครูจำนวนเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานการเรียนการสอนจะทำให้การดำเนินการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ]	<p>ให้ตรวจสอบข้อมูลปัจจุบันของจำนวนนักเรียน ครู ผู้บริหาร ห้องเรียน และแผนการเรียนเพื่อนำมาคำนวณหาอัตรากำลังครู แล้วนำผลการคำนวณมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์อัตรากำลังครูของ ก.ค.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าอัตรากำลังครูสูงกว่าเกณฑ์ให้ "2" คะแนน 	<p>ให้เก็บรวบรวมข้อมูล ปัจจุบันของจำนวนนักเรียน จำนวนครู จำนวนห้องเรียน และจำนวนแผนการเรียน</p>	แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	คะแนน - ถ้าอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ "0" คะแนน		
13.1.3 ความคุ้มค่าในการใช้บุคลากร [การที่โรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่ามากย่อมเป็นสิ่งที่ดี ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ]	ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มกันว่าโรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่า เพียงใด - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่ามาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า โรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่าพอสมควร ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าโรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่ามากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน	โรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่าเพียงใด	แบบสอบถามครู

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>13.2.1 ความเพียงพอของงบประมาณ</p> <p>การที่โรงเรียนมีงบประมาณเพียงพอกับการต้องการจำเป็นในการทำงานของโรงเรียน ย่อมทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้</p>	<p>ให้สอบถามผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนว่า ในช่วงระยะ 3 ปีงบประมาณที่ผ่านมา โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอในระดับใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอเป็นส่วนใหญ่ให้ "2" คะแนน - ถ้าผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอเป็นส่วนใหญ่ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีที่กล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ในช่วงระยะ 3 ปีงบประมาณที่ผ่านมา โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอในระดับใด</p>	<p>แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>13.2.2 ความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ</p> <p>[การที่โรงเรียนใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่ามากเท่าโดยอ้อมเป็นเรื่องที่ดี ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุม่มาว่า โรงเรียนใช้งบประมาณคุ้มค่าเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนใช้งบประมาณคุ้มค่ามาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนใช้งบประมาณคุ้มค่าปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า โรงเรียนใช้งบประมาณคุ้มค่ามาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>โรงเรียนใช้งบประมาณคุ้มค่าเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>
<p>13.3.1 ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่ระบุว่าโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุม่มาว่า โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนเพียงพอในระดับใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าโรงเรียน 	<p>โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน เพียงพอในระดับใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>เพียงพอย่อมทำให้งานด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอเป็นส่วนใหญ่ ให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าวัสดุอุปกรณ์เพียงพอเป็นส่วนใหญ่ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 		
<p>13.3.2 ความคุ้มค่าในการใช้วัสดุอุปกรณ์</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนได้อย่างคุ้มค่าแล้วจะทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งรู้กันว่าครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนคุ้มค่าเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่ามาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่าพอสมควร ให้ "1" คะแนน 	<p>ครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน ได้คุ้มค่าเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่ามาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 		
<p>14.1.1 การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน</p> <p>[การที่ครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานมากขึ้นเพียงใดจะทำให้สภาพการบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีบรรยากาศที่ดีมากขึ้นเพียงนั้น]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าคณะครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นระบุว่าคณะครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณะครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจ 	<p>ครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากเพื่อนร่วมงานเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
	<p>วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>		
<p>14.1.2 การไม่ถูกควบคุมอย่างเข้มงวด</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่ไม่ถูกควบคุมจากคำสั่ง กฎ ระเบียบของโรงเรียนอย่างเข้มงวดมากจนเกินไปในการทำงานแล้ว จะทำให้ครูมีความเป็นอิสระในการทำงานทำให้สามารถทำงานด้วยความสบายใจ</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งลุ่มมาว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับการควบคุมจากคำสั่ง กฎ ระเบียบของโรงเรียนเข้มงวดเพียงใด</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ได้รับการควบคุมเข้มงวดน้อย ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่ได้รับการควบคุมเข้มงวดปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับการควบคุมเข้มงวดน้อยให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าว ให้ "0" คะแนน</p>	<p>ครูส่วนใหญ่ถูกควบคุมโดยคำสั่ง กฎ ระเบียบ ของ โรงเรียนเข้มงวดเพียงใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข	วิธีการตรวจสอบและให้คะแนน	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	ประเภทของเครื่องมือ
<p>14.1.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>[ถ้าครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นเพียงใด ย่อมเป็นสิ่งที่ดีมากขึ้นเพียงนั้น เพราะจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเสร็จเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์โดยเร็ว]</p>	<p>ให้สอบถามครูซึ่งสุ่มมาว่าครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพียง ใด</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>

4. ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ ประเภทของเครื่องมือ ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล
แนวคำตอบ หรือแนวตรวจสอบ

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
1.1.1 การเขียนหรือแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร	แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	ให้ดูแผ่นป้ายติดตามอาคารสถานที่ในโรงเรียนหรือเอกสารแนะนำโรงเรียนหรือแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน	ให้ตรวจสอบว่ามีการเขียนวัตถุประสงค์ของโรงเรียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรปรากฏให้เห็นชัดเจนหรือไม่
1.1.2 การรับรู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	แบบสอบถามครู	ท่านคิดว่าครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนรู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพียงใด	() รู้เป็นอย่างดี () รู้ปานกลาง () รู้น้อยหรือไม่รู้เลย
1.2.1 การเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีหรือเหมาะสม	แบบสอบถามครู	ท่านเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมเพียงใด	() เหมาะสมมาก () เหมาะสมปานกลาง () เหมาะสมน้อยหรือไม่เหมาะสม
1.2.2 การใช้วัตถุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงาน	แบบสอบถามครู	ท่านเห็นว่าโรงเรียนใช้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานเพียงใด	() ใช้มาก () ใช้ปานกลาง () ใช้น้อยหรือไม่ได้ใช้เลย
2.1.1 การมีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียน	แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	ให้ดูแผ่นป้ายติดตามอาคารสถานที่ของโรงเรียนและตรวจสอบเอกสาร	ให้ตรวจสอบว่ามีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนโรงเรียนติดตามอาคารสถานที่และปรากฏใน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
(Organization Chart)			เอกสารของ โรงเรียนหรือไม่
2.1.2 การกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job Specification)	แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	ให้ดูเอกสารกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และความระมัดระวังในการตรวจสอบเอกสาร	ให้ตรวจสอบความชัดเจนของขอบเขตงานในหน้าที่ และความระมัดระวังในการตรวจสอบ
2.1.3 การรับรู้สายการควบคุมบังคับบัญชา	แบบสอบถามครู	ท่านรู้สายการควบคุมบังคับบัญชาของตัวเองเพียงใด	<p>() รู้ว่าใครคือผู้บังคับบัญชาสูงสุด และผู้บังคับบัญชาในระดับลดหลั่นกันลงไปทุกคน</p> <p>() รู้เฉพาะผู้บังคับบัญชาที่ดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงเท่านั้น</p> <p>() ไม่รู้ว่ามีสายการควบคุมบังคับบัญชาให้</p>
3.1.1 การประชุมชี้แจง	แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	ให้ดูเอกสารหลักฐานการประชุม	ให้ตรวจสอบว่ามีการประชุมชี้แจงบ่อยครั้งเพียงใด
3.1.2 การใช้หนังสือเวียน	แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	ให้ดูหลักฐานการใช้หนังสือเวียนและการจัดเก็บหนังสือเวียน	ให้ตรวจสอบว่ามีหลักฐานการใช้หนังสือเวียนหรือไม่ และมีการจัดเก็บไว้เป็นระบบเพียงใด

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
3.1.3 การใช้เครื่อง โทรทัศน์ภายใน	แบบตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน	ให้ดูสถานที่ติดตั้งเครื่อง โทรทัศน์ภายในและ สอบถามข้อมูลการใช้โทรทัศน์จากครู	ให้ตรวจสอบว่ามีเครื่อง โทรทัศน์ภายในหรือไม่ และ ใช้ได้สะดวก เพียงใด
3.1.4 การปิดประกาศ เรื่องราวต่าง ๆ	แบบตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน	ให้ดูการปิดประกาศตามป้ายนิเทศของ โรงเรียน และการจัดเก็บประกาศ	ให้ตรวจสอบว่ามี การประกาศและจัดเก็บ ประกาศไว้เป็นระบบหรือไม่
3.1.5 การให้พบเป็นการ ส่วนตัว	แบบสอบถามครู	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านให้ครูส่วนใหญ่พบเป็น การส่วนตัวเพียงใด	<input type="checkbox"/> ให้พบได้ค่อนข้างสะดวก <input type="checkbox"/> ให้พบเห็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> ให้พบน้อยมาก หรือไม่ให้พบเลย
3.1.6 การพบปะทักทาย ด้วยความเป็นกันเอง	แบบสอบถามครู	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านพบปะทักทายกับครู ด้วยความเป็นกันเองเพียงใด	<input type="checkbox"/> เป็นกันเองค่อนข้างมาก <input type="checkbox"/> เป็นกันเองปานกลาง <input type="checkbox"/> เป็นกันเองน้อยหรือไม่ค่อยเป็นกันเอง
3.2.1 การเปิดโอกาสให้ ผู้ได้บังคับบัญชา เข้าพบเพื่อ ปรึกษาหารือ	แบบสอบถามครู	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูเข้า พบเพื่อการปรึกษาหารือ เพียงใด	<input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้มาก <input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้บางครั้งบางคราว <input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้น้อยหรือไม่ค่อยเปิดโอกาส
3.2.2 การเปิดโอกาสให้	แบบสอบถามครู	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูชี้แจง	<input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจงในที่ประชุม		เรื่องราวต่าง ๆ ในที่ประชุมเพียงใด	<input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้บางครั้งบางคราว <input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้น้อยหรือไม่ค่อยเปิดโอกาส
3.2.3 การติดตั้งตู้รับความคิดเห็น	แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	ให้ดูการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นและการใช้ประโยชน์	ให้ตรวจสอบว่ามีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นและมีการใช้ประโยชน์หรือไม่
3.3.1 โอกาสในการพบปะพูดคุยโดยปกติ	แบบสอบถามครู	บุคลากรในระดับเดียวกันของโรงเรียนมีโอกาสพบปะพูดคุยกัน เพียงใด	<input type="checkbox"/> มีโอกาสค่อนข้างมาก <input type="checkbox"/> มีโอกาสบ้าง <input type="checkbox"/> มีโอกาสน้อยหรือไม่ค่อยมีโอกาส
3.3.2 การประชุมร่วมกันในเรื่องงาน	แบบสอบถามครู	ครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในเรื่องการทำงานเพียงใด	<input type="checkbox"/> มีการประชุมร่วมกันค่อนข้างมาก <input type="checkbox"/> มีการประชุมร่วมกันเป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> มีการประชุมร่วมกันน้อยมาก หรือไม่มีการประชุมร่วมกันเลย
4.1.1 การรู้จักให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน	แบบสอบถามครู	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงาน เพียงใด	<input type="checkbox"/> มีมาก <input type="checkbox"/> มีปานกลาง <input type="checkbox"/> มีน้อย
4.1.2 ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความ	แบบสอบถามครู	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความสามารถใช้ความ	<input type="checkbox"/> มีความสามารถมาก <input type="checkbox"/> มีความสามารถปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
<p>สามารถของผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานตามที่ผู้บริหารต้องการ</p>		<p>ประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการ เพียงใด</p>	<p>() มีความสามารถน้อย</p>
<p>4.1.3 การรู้จักรับฟังหรือยินดีรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานเพียงใด</p>	<p>() รับฟังมาก () รับฟังบางครั้ง () รับฟังน้อยหรือไม่ค่อยรับฟัง</p>
<p>4.1.4 การส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่ผู้ร่วมงาน</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน เพียงใด</p>	<p>() ส่งเสริมมาก () ส่งเสริมเป็นบางครั้ง () ส่งเสริมน้อยหรือไม่ค่อยส่งเสริม</p>
<p>4.1.5 การสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้น ในหมู่ผู้ร่วมงานเพียงใด</p>	<p>() สร้างและส่งเสริมเสมอ ๆ () สร้างและส่งเสริมเป็นครั้งคราว () สร้างและส่งเสริมน้อยหรือไม่ค่อยสร้างส่งเสริม</p>
<p>5.1.1 ความเป็นกันเอง</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความเป็นกันเอง</p>	<p>() เป็นกันเองค่อนข้างมาก</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน		กับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เพียงใด	<input type="checkbox"/> เป็นกันเองปานกลาง <input type="checkbox"/> เป็นกันเองน้อยหรือไม่ค่อยเป็นกันเอง
5.1.2 ความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาของผู้บริหาร	แบบสอบถามครู	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาเพียงใด	<input type="checkbox"/> มีความเข้มงวดน้อย <input type="checkbox"/> มีความเข้มงวดเป็นบางเรื่องหรือเป็นบางครั้งบางคราว <input type="checkbox"/> มีความเข้มงวดมาก
5.1.3 ความสามัคคีและการช่วยเหลือกันทำงานของผู้ร่วมงาน	แบบสอบถามครู	คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามัคคีและช่วยเหลือกันดีเพียงใด	<input type="checkbox"/> ช่วยเหลือกันดี <input type="checkbox"/> ช่วยเหลือกันปานกลาง <input type="checkbox"/> ช่วยเหลือกันน้อยหรือไม่ค่อยช่วยเหลือกัน
6.1.1 ผู้บริหารทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากร	แบบสอบถามครู	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความสามารถทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่เพียงใด	<input type="checkbox"/> มีความสามารถสูง <input type="checkbox"/> มีความสามารถปานกลาง <input type="checkbox"/> มีความสามารถค่อนข้างน้อย
6.1.2 ผู้บริหารทำให้งาน	แบบสอบถามครู	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านจัดให้การทำงานเป็น	<input type="checkbox"/> ทำให้งานเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถมาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
<p>ทำทายความสามารถของบุคลากร</p>		<p>สิ่งที่ทำทายความสามารถของบุคลากรส่วนใหญ่เพียงใด</p>	<p>() ทำให้งานเป็นสิ่งที่ทำทายความสามารถในระดับปานกลาง</p> <p>() ทำให้งานเป็นสิ่งที่ทำทายความสามารถน้อย</p>
<p>6.1.3 การที่บุคลากรพยายามทำงานให้ดียิ่งขึ้นหรือให้ได้มาตรฐานตามที่โรงเรียนกำหนดไว้</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ แสดงออกถึงความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเพียงใด</p>	<p>() ส่วนใหญ่ต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>() มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>() ส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p>
<p>7.1.1 การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานเพียงใด</p>	<p>() มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก</p> <p>() มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันปานกลาง</p> <p>() มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันน้อย</p>
<p>7.1.2 การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>	<p>ฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการประสานงานกันได้ดีเพียงใด</p>	<p>() ประสานงานกันได้ดีค่อนข้างดีมาก</p> <p>() ประสานงานกันได้ดีพอสมควร</p> <p>() ประสานงานกันไม่ค่อยดีนัก</p>
<p>8.1.1 บุคลากรไม่คอยให้ความร่วมมือและไม่คอย</p>	<p>แบบสอบถามครู</p>	<p>ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกให้เห็นว่าไม่คอยให้ความร่วมมือ และไม่คอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน</p>	<p>() ส่วนใหญ่ร่วมมือกันค่อนข้างดี</p> <p>() ส่วนใหญ่ยังร่วมมือกันอยู่บ้าง</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน		เพียงใด	() ส่วนใหญ่ไม่ค่อยร่วมมือ และไม่ค่อยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
8.1.2 การกลั่นแกล้งกัน	แบบสอบถามครู	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะกลั่นแกล้งกันเพียงใด	() ไม่ค่อยมีการกลั่นแกล้งกันหรือไม่มี การกลั่นแกล้งกัน () กลั่นแกล้งกันบ้าง () กลั่นแกล้งกันมาก
8.1.3 บุคลากรไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัว	แบบสอบถามครู	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวเพียงใด	() ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวมีอยู่ ค่อนข้างน้อย () ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวมีอยู่บ้าง () ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวมีอยู่ ค่อนข้างมาก
8.1.4 บุคลากรแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก	แบบสอบถามครู	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกเพียงใด	() มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก ค่อนข้างน้อย () มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกอยู่บ้าง () มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
9.1.1 ความคุ้นเคยและมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเอง	แบบสอบถามครู	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกัน และมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองเพียงใด	<ul style="list-style-type: none"> () ครูส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันเลยติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองค่อนข้างมาก () ครูส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองพอประมาณ () ครูส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองค่อนข้างน้อย
9.1.2 สมาชิกยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	แบบสอบถามครู	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	<ul style="list-style-type: none"> () ครูส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน () ครูบางส่วนรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน () ครูส่วนน้อยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
9.1.3 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิก	แบบสอบถาม	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพียงใด	<ul style="list-style-type: none"> () ช่วยเหลือกันค่อนข้างดี () ช่วยเหลือกันบ้างเป็นครั้งคราว () ไม่ค่อยช่วยเหลือกัน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
10.1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือกันก่อนการตัดสินใจ	แบบสอบถามครู แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจเพียงใด	<input type="checkbox"/> เปิดโอกาสมาก <input type="checkbox"/> เปิดโอกาสปานกลาง <input type="checkbox"/> เปิดโอกาสน้อย
10.1.2 ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ	แบบสอบถามครู แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจเพียงใด	<input type="checkbox"/> ใช้มาก <input type="checkbox"/> ใช้ปานกลาง <input type="checkbox"/> ใช้น้อย
10.1.3 ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียน	แบบสอบถามครู แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียนเพียงใด	<input type="checkbox"/> คำนึงถึงมาก <input type="checkbox"/> คำนึงถึงปานกลาง <input type="checkbox"/> คำนึงถึงน้อย
11.1.1 ค่านิยมของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของคณาจารย์	แบบสอบถามครู	คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพียงใด	<input type="checkbox"/> เห็นคุณค่ามาก <input type="checkbox"/> เห็นคุณค่าปานกลาง <input type="checkbox"/> เห็นคุณค่าน้อย
11.1.2 มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	แบบสอบถามครู	ครูในโรงเรียนมีการทำงานกันเป็นทีมเพียงใด	<input type="checkbox"/> ส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นทีม <input type="checkbox"/> มีบางส่วนทำงานเป็นทีม <input type="checkbox"/> มีการทำงานเป็นส่วนน้อย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของ เครื่องมือ	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
12.1.1 การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิก	แบบสอบถามครู	คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพียงใด	<input type="checkbox"/> รับฟังกันมาก <input type="checkbox"/> รับฟังกันปานกลาง <input type="checkbox"/> รับฟังกันน้อย
12.1.2 การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิก	แบบสอบถามครู	คณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันเพียงใด	<input type="checkbox"/> ช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก <input type="checkbox"/> ช่วยเหลือสนับสนุนกันปานกลาง <input type="checkbox"/> ช่วยเหลือสนับสนุนกันน้อย
12.1.3 การแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร	แบบสอบถามครู	คณะครูแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรเพียงใด	<input type="checkbox"/> ส่วนใหญ่แสดงความเป็นมิตร <input type="checkbox"/> บางส่วนแสดงความเป็นมิตร <input type="checkbox"/> ส่วนน้อยแสดงความเป็นมิตร
13.1.1 ความพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนของบุคลากร	แบบสอบถามครู	บุคลากรของโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนเพียงใด	<input type="checkbox"/> ส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน <input type="checkbox"/> บางส่วนพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน <input type="checkbox"/> ส่วนน้อยพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
13.1.2 ความเพียงพอของบุคลากร	แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	ให้เก็บรวบรวมข้อมูลปัจจุบันของจำนวนนักเรียน จำนวนครู จำนวนห้องเรียน และจำนวนแผนการเรียน	นำข้อมูลมาคำนวณหาอัตรากำลังครูแล้วนำผลการคำนวณมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์อัตรากำลังครูของ ก.ค. ว่าสูงกว่าเกณฑ์ เป็นไปตามเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์
13.1.3 ความคุ้มค่าในการใช้บุคลากร	แบบสอบถามครู	โรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่าเพียงใด	<input type="checkbox"/> คุ้มค่ามาก <input type="checkbox"/> คุ้มค่าพอประมาณ <input type="checkbox"/> ไม่ค่อยคุ้มค่า
13.2.1 ความเพียงพอของงบประมาณ	แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร	ในช่วงระยะเวลา 3 ปีงบประมาณที่ผ่านมา โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอในระดับใด	<input type="checkbox"/> ส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณเพียงพอ <input type="checkbox"/> ได้รับงบประมาณเพียงพอเป็นบางปี <input type="checkbox"/> งบประมาณไม่ค่อยเพียงพอเป็นส่วนใหญ่
13.2.2 ความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ	แบบสอบถามครู	โรงเรียนใช้งบประมาณคุ้มค่าเพียงใด	<input type="checkbox"/> คุ้มค่ามาก <input type="checkbox"/> คุ้มค่าพอประมาณ <input type="checkbox"/> คุ้มค่าน้อย
13.3.1 ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์	แบบสอบถามครู	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนเพียงพอในระดับใด	<input type="checkbox"/> เพียงพอเป็นส่วนใหญ่ <input type="checkbox"/> เพียงพอบ้าง <input type="checkbox"/> ไม่ค่อยเพียงพอ



ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเภทของเครื่องมือ	ข้อความคำถามหรือแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	แนวคำตอบหรือแนวตรวจสอบ
13.3.2 ความคุ้มค่าในการใช้วัสดุอุปกรณ์	แบบสอบถามครู	ครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนได้คุ้มค่าเพียงใด	<input type="checkbox"/> คุ้มค่ามาก <input type="checkbox"/> คุ้มค่าปานกลาง <input type="checkbox"/> คุ้มค่าน้อย หรือไม่ค่อยคุ้มค่า
14.1.1 การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	แบบสอบถามครู	ครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด	<input type="checkbox"/> ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานมาก <input type="checkbox"/> ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานปานกลาง <input type="checkbox"/> ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานน้อย
14.1.2 การไม่ถูกควบคุมอย่างเข้มงวด	แบบสอบถามครู	ครูส่วนใหญ่ถูกควบคุมโดยคำสั่ง กฎ ระเบียบของโรงเรียนเข้มงวด เพียงใด	<input type="checkbox"/> เข้มงวดน้อย <input type="checkbox"/> เข้มงวดปานกลาง <input type="checkbox"/> เข้มงวดมาก
14.1.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน	แบบสอบถามครู	ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพียงใด	<input type="checkbox"/> มีความกระตือรือร้นมาก <input type="checkbox"/> มีความกระตือรือร้นปานกลาง <input type="checkbox"/> มีความกระตือรือร้นน้อย

5. ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายการตรวจวินิจฉัย ตัวอย่าง การให้ระดับคะแนน และส่วนสำหรับผู้ตรวจวินิจฉัยพิจารณา

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวอย่าง/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>1.1 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์</p> <p>1.1.1 การเขียนหรือแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการเขียนวัตถุประสงค์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และปรากฏให้เห็นชัดเจนตามแผนป้ายติดตามอาคารเรียนหรือเอกสารแนะนำโรงเรียน ให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการเขียนวัตถุประสงค์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการเขียนวัตถุประสงค์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบตรวจสอบเอกสาร</p> <p>หลักฐานข้อ 1</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>1.1.2 การรับรู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่รับรู้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ให้ "2" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 1</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่รู้วัตถุประสงค์ของ โรงเรียนระดับปานกลางให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่รู้วัตถุประสงค์ของ โรงเรียน เป็นอย่างดี ให้ "1" คะแนน - นอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>1.2 การยอมรับในวัตถุประสงค์</p> <p>1.2.1 การเห็นว่าวัตถุประสงค์ของ โรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีหรือเหมาะสม</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าวัตถุประสงค์ของ โรงเรียนเหมาะสมมากให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าโรงเรียนใช้วัตถุประสงค์ของ โรงเรียนเหมาะสมปานกลางให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าโรงเรียนใช้วัตถุประสงค์ของ โรงเรียนเหมาะสมมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 2</p> <p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>1.2.2 การใช้วัสดุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงาน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนใช้วัสดุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานมากให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าโรงเรียนใช้วัสดุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานปานกลางให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าโรงเรียนใช้วัสดุประสงค์เป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 3</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>2.1 ความชัดเจนของโครงสร้างโรงเรียน</p> <p>2.1.1 การมีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียน (Organization Chart)</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนในแผ่นป้ายนิเทศตามอาคาร สถานที่ และเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งครูพบเห็นได้ง่าย ให้ "2" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ข้อ 2</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>2.1.2 การกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job Specification)</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการกำหนดขอบเขตงานไว้ชัดเจน ครูเรียกดูหรือตรวจสอบได้สะดวกให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่ไว้แต่ไม่สะดวกในการตรวจสอบหรือเรียกดูให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการกำหนดขอบเขตในหน้าที่รับผิดชอบให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ข้อ 3</p> <p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>2.1.3 การรับรู้สายการควบคุมบังคับบัญชา</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่ารู้ว่าใครคือผู้บังคับบัญชาสูงสุดลดหลั่นกันลงไปทุกคนให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่ารู้เฉพาะผู้บังคับบัญชาที่ดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงเท่านั้นให้ "1" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 4</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า รู้ว่าใครคือผู้บังคับบัญชาสูงสุดตลอดทั้งวันลงไปทุกคน ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>	<p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>3.1 การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>3.1.1 การประชุมชี้แจง</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <p>- ถ้ามีการประชุมครูทุกเดือนให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้ามีการประชุมครูโดยประมาณ 3 เดือนต่อครั้ง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าไม่มีการประชุมชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบเลยให้ "0" คะแนน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน ข้อ 4</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>3.1.2 การใช้หนังสือเวียน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <p>- ถ้ามีการใช้หนังสือเรียนและโรงเรียนได้จัดเก็บหนังสือเรียนไว้อย่างเป็นระบบให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้ามีการใช้หนังสือเรียน แต่โรงเรียนไม่ได้เก็บไว้เป็นระบบให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าไม่มีการใช้หนังสือเรียนให้ "0" คะแนน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน ข้อ 5</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>3.1.3 การใช้เครื่องโทรศัพท์ภายใน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีโทรศัพท์ภายในใช้ และมีการใช้ติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกให้ "2" คะแนน - ถ้ามีโทรศัพท์ภายในใช้ แต่ไม่สามารถใช้ติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีโทรศัพท์ภายในใช้ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบตรวจสอบเอกสาร</p> <p>หลักฐาน ข้อ 6</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>3.1.4 การปิดประกาศเรื่องราวต่าง ๆ</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการปิดประกาศไว้ และมีการเก็บรวบรวมประกาศไว้อย่างเป็นระบบให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการปิดประกาศไว้ แต่ไม่ได้เก็บรวบรวมประกาศไว้อย่างเป็นระบบให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการปิดประกาศไว้เลยให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบตรวจสอบเอกสาร</p> <p>หลักฐาน ข้อ 7</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>3.1.5 การให้พบเป็นการส่วนตัว</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารให้ครูส่วนใหญ่พบเป็นการส่วนตัวบ่อย ๆ ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 5</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>ผู้บริหารให้ครูส่วนใหญ่พบเป็นการส่วนตัว เป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารให้ครูส่วนใหญ่ พบเป็นการส่วนตัวบ่อย ๆ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>3.1.6 การพบปะทักทายกันด้วยความเป็นกันเอง <u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร พบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหาร พบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองใน ระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารพบปะทักทายกับ ครูด้วยความเป็นกันเองมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 6</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>3.2 การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับบัญชา</p> <p>3.2.1 การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในระดับมากที่สุด ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ เป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในระดับมากที่สุด ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 7</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>3.2.2 การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจงในที่ประชุม</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมในระดับมากที่สุด ให้ "2" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 8</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวอย่าง/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงในที่ประชุมในระดับมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>3.2.3 การติดตั้งตู้รับความคิดเห็น</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้ามีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นและผู้บริหารใช้ประโยชน์จากตู้รับความคิดเห็นให้ "2" คะแนน - ถ้ามีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็น แต่การใช้ประโยชน์ไม่ค่อยชัดเจนนักให้ "1" คะแนน - ถ้าไม่มีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน ข้อ 8</p> <p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>3.3 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกัน</p> <p>3.3.1 โอกาสในการพบปะพูดคุยโดยปกติ</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าบุคลากรในระดับเดียวกันมีโอกาสพบปะพูดคุยกันมาก ให้ "2" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 9</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าบุคลากรในระดับเดียวกันมีโอกาสพบปะพูดคุยกันบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า บุคลากรในระดับเดียวกันมีโอกาสพูดคุยกันมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>3.3.2 การประชุมร่วมกันในเรื่องงาน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในเรื่องงานบ่อยครั้ง ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในเรื่องงานบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันบ่อยครั้งให้ "1" คะแนน - ถ้านอกจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 10</p> <p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวอย่าง/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</p> <p>4.1.1 การรู้จักให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่ารู้จักไว้วางใจมากให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 11</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>4.1.2 ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานตามที่ผู้บริหารต้องการ</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารมีความสามารถมากในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการ ให้ "2" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 12</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวอย่าง/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีความสามารถปานกลาง ในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการ ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารมีความสามารถมาก ในการใช้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>4.1.3 การรู้จักรับฟังหรือการยินดีรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของ 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 13</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวอย่าง/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>ผู้ร่วมงานในระดับมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>	<p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>4.1.4 การส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่ผู้ร่วมงาน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงานในระดับมาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน เป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงานในระดับมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 14</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>4.1.5 การสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 15</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>สร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ ผู้ร่วมงานเสมอ ๆ ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหาร สร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ ผู้ร่วมงานเป็นครั้งคราว ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารสร้างและส่งเสริม ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานเสมอ ๆ ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>	<p>ผลการให้คะแนน</p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>5.1 บรรยากาศแบบเปิด</p> <p>5.1.1 ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน <u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารมี ความเป็นกันเองค่อนข้างมากกับผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารมี ความเป็นกันเองปานกลางกับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 16</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารมีความเป็นกันเองค่อนข้างมาก กับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>5.1.2 ความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาของผู้บริหาร</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาน้อย ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาเป็นครั้งคราว ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาน้อยให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 17</p> <p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวอย่าง/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>5.1.3 ความสามัคคีและการช่วยเหลือกันทำงาน ของผู้ร่วมงาน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามัคคี และช่วยเหลือกันดี ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามัคคีและช่วยเหลือกันปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่ช่วยเหลือกันดี ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 18</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>6.1 การจงใจ</p> <p>6.1.1 ผู้บริหารทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากร</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารมีความสามารถสูงในการทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ "2" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 19</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารมีความสามารถปานกลาง ในการทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารมีความสามารถสูงในการทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>6.1.2 ผู้บริหารทำงานท่าทายความสามารถของบุคลากร</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารจัดให้การทำงานเป็นสิ่งที่ทำทายความสามารถมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าผู้บริหารจัดให้การทำงานเป็นสิ่งที่ทำทายความสามารถปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารจัดให้การทำงานเป็นสิ่งที่ทำทายความสามารถมาก ให้ "1" 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 20</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวอย่าง/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>	<p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>6.1.3 การที่บุคลากรพยายามทำงานให้ดียิ่งขึ้นหรือให้ได้มาตรฐานตามที่โรงเรียนกำหนดไว้</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกถึงความต้องการทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า มีครูเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ต้องการทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกถึงความต้องการทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 21</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>7.1 ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน</p> <p>7.1.1 การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 22</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมากให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือหรือสนับสนุนกันปานกลางให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>7.1.2 การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนประสานงานกันได้ค่อนข้างดีมากให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนประสานงานกันได้ดีพอประมาณให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 23</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ต้มั่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>ประสานงานกันได้ดีค่อนข้างมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน</p>	<p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>8.1 ความขัดแย้งที่ทำให้เกิดผลเสียแก่โรงเรียน</p> <p>8.1.1 บุคลากรขาดความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ร่วมมือกันดี ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังร่วมมือกันอยู่บ้าง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ร่วมมือกันดี ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวให้ "0" คะแนน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 24</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>8.1.2 การกลั่นแกล้งกัน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะไม่ค่อยกลั่นแกล้งกันหรือไม่กลั่นแกล้งกัน ให้ "2" คะแนน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 25</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะกลั่นแกล้งกันบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะไม่ค่อยจะกลั่นแกล้งกัน หรือไม่กลั่นแกล้งกัน ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>8.1.3 บุคลากรไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัว</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ระบุว่าครูไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวกันมีอยู่ค่อนข้างน้อย ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ระบุว่าครูแสดงออกให้เห็นว่าไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวกันมีอยู่บ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่แสดงออกให้เห็นว่าไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวกันมีอยู่ค่อนข้างน้อย ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 26</p> <p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวอย่าง/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>8.1.4 บุคลากรแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกค่อนข้างน้อย ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกอยู่บ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกค่อนข้างน้อย ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 27</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>9.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน</p> <p>9.1.1 ความคุ้นเคยและการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกัน และมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองค่อนข้างมาก ให้ "2" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 28</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและมีการติดต่อกันได้ สะดวกพอประมาณ ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกัน และมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองค่อนข้างมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>9.1.2 สมาชิกยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การให้ระดับคะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูบางส่วนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าครูส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 29</p> <p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>9.1.3 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิก</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันค่อนข้างดี ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันค่อนข้างดี ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 30</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>10.1 แบบแผนของการตัดสินใจ</p> <p>10.1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือกันก่อนการตัดสินใจ</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารทุกคน และครูซึ่งลุ่มมารวมกันจำนวนร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารทุกคน และครู ซึ่งลุ่มมารวมกันจำนวนร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารเปิด 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 31 และแบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร ข้อ 2</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>โอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารทุกคน และครูซึ่งส่วมมาร่วมกันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>10.1.2 ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจการให้ระดับคะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหาร และครูซึ่งส่วมมาร่วมกันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในระดับมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารและครู ซึ่งส่วมมาร่วมกันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในระดับปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าผู้ช่วยผู้บริหาร และครูซึ่งส่วมมาร่วมกันจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 32 และแบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร ข้อ 3</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>ในระดับมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีทีกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>	<p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>10.1.3 ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ของงานและ โรงเรียน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <p>- ถ้าครูช่วยผู้บริหารและครูรวมกันตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของงานและ โรงเรียนในระดับมาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารและครูรวมกันตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ผู้บริหารตัดสินใจ โดยคำนึง ผลประโยชน์ของงานและ โรงเรียนในระดับ ปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าผู้ช่วยผู้บริหารและครู รวมกันตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ผู้บริหารตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของ งาน และ โรงเรียนในระดับมาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีทีกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 33 และแบบสอบถามผู้ช่วยผู้บริหาร ข้อ 4</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>11.1 การทำงานเป็นทีมหรือลักษณะเป็นทีมงาน</p> <p>11.1.1 ค่านิยมของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของคณาจารย์</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 34</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>11.1.2 มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ทำงานเป็นทีม ให้ "2" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 35</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูในโรงเรียน บางส่วนทำงานเป็นทีม ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ ทำงานเป็นทีม ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>12.1 การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในโรงเรียน</p> <p>12.1.1 การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของ สมาชิก</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูยอมรับ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่า คณะครูยอมรับ ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกันมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 36</p> <p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>12.1.2 การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ของสมาชิก</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าคณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าคณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 37</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>12.1.3 การแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูส่วนใหญ่แสดงความเป็นมิตร ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูบางส่วนแสดงความเป็นมิตร ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า คณะครูส่วนใหญ่แสดงความเป็นมิตร ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 38</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>13.1 บุคลากร</p> <p>13.1.1 ความพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนของบุคลากร</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าบุคลากรส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า บุคลากรบางส่วนพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า บุคลากรส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 39</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>13.1.2 ความเพียงพอของบุคลากร</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าอัตรากำลังครูสูงกว่าเกณฑ์ ให้ "2" คะแนน - ถ้าอัตรากำลังครู เป็นไปตามเกณฑ์ให้ "1" คะแนน - ถ้าอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ข้อ 9</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>13.1.3 ความคุ้มค่าในการใช้บุคลากร การให้ระดับคะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่ามาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า โรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่าพอสมควร ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าโรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่ามาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 40</p> <p>ผลการให้คะแนน</p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>13.2 งบประมาณ</p> <p>13.2.1 ความเพียงพอของงบประมาณ การให้ระดับคะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าโรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอเป็นส่วนใหญ่ ให้ "2" คะแนน - ถ้าผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอเป็นบางครั้ง ให้ "1" คะแนน - ถ้าผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารตั้งแต่ร้อยละ 60 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร ข้อ 1</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า โรงเรียน ได้รับงบประมาณเพียงพอเป็นส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>	<p>ผลการให้คะแนน () 2 () 1 () 0</p>
<p>13.2.2 ความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ การให้ระดับคะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่ใช้ งบประมาณคุ้มค่ามาก ให้ "2" คะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่ใช้ งบประมาณคุ้มค่าปานกลาง ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้าครั้งตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ระบุว่าครูส่วนใหญ่ใช้งบประมาณ คุ้มค่ามาก ให้ "1" คะแนน</p> <p>- ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 41</p> <p>ผลการให้คะแนน () 2 () 1 () 0</p>
<p>13.3 วัสดุอุปกรณ์</p> <p>13.3.1 ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ การให้ระดับคะแนน</p> <p>- ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าโรงเรียนมี วัสดุอุปกรณ์เพียงพอเป็นส่วนใหญ่ ให้ "2" คะแนน</p>	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 42</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวบ่งชี้/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอบ้าง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปแต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าวัสดุอุปกรณ์เพียงพอเป็นส่วนใหญ่ ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>13.3.2 ความคุ้มค่าในการใช้วัสดุอุปกรณ์</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า โรงเรียนใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่ามาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าโรงเรียนใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่าประมาณ ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า โรงเรียนใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่ามาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 43</p> <p style="text-align: center;"><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p style="text-align: center;">() 2 () 1 () 0</p>
<p>14.1 ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก</p> <p>14.1.1 การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่า คณะครูส่วนใหญ่ได้ 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 44</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมาก ให้ "2" คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าคณะครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ผลการให้คะแนน</p> <p>() 2 () 1 () 0</p>
<p>14.1.2 การไม่ถูกควบคุมอย่างเข้มงวด</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไประบุว่าครูส่วนใหญ่ได้รับการควบคุมเข้มงวดน้อย ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่ได้รับการควบคุมเข้มงวดปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับการควบคุมเข้มงวดน้อย ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมาให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 45</p> <p>ผลการให้คะแนน</p> <p>() 2 () 1 () 0</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการที่ใช้ตรวจวินิจฉัย/ ตัวย่อ/ การให้ระดับคะแนน	สำหรับผู้ตรวจวินิจฉัย
<p>14.1.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p><u>การให้ระดับคะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ให้ "2" คะแนน - ถ้าครูร้อยละ 80 ขึ้นไป ระบุว่าครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานปานกลาง ให้ "1" คะแนน - ถ้าครูตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ให้ "1" คะแนน - ถ้านอกเหนือจากกรณีดังกล่าวมา ให้ "0" คะแนน 	<p>ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามครูข้อ 46</p> <p><u>ผลการให้คะแนน</u></p> <p>() 2 () 1 () 0</p>

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางดังกล่าวได้นำไปสู่การจัดทำแบบเก็บรวบรวมข้อมูล 3 แบบ ดังนี้

แบบเก็บรวบรวมข้อมูลแบบที่ 1 : แบบสอบถามครู

แบบสอบถามครู

โรงเรียน จังหวัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบในการกำหนดการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบคำถามแต่ละข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะเป็นความลับ เพื่อกำหนดการพัฒนาโรงเรียน และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

คำว่า "ผู้บริหาร" ที่ปรากฏในแบบสอบถามนี้หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

1. ท่านคิดว่าครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนรู้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (ซึ่งพิจารณาได้จากปรัชญา คำขวัญ หรือคติพจน์ เป้าหมายการปฏิบัติงานหรือจากนโยบายของโรงเรียน) เพียงใด

() รู้เป็นอย่างดี	() รู้ปานกลาง
() รู้น้อย หรือไม่รู้เลย	
2. ท่านเห็นว่าเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเหมาะสมเพียงใด

() เหมาะสมมาก	() เหมาะสมปานกลาง
() เหมาะสมน้อยหรือไม่เหมาะสมเลย	

3. ท่านเห็นว่าโรงเรียนใช้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นเครื่องกำกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพียงใด
- () ใช้มาก () ใช้ปานกลาง () ใช้น้อยหรือไม่ได้ใช้เลย
4. ท่านรู้สายการควบคุมบังคับบัญชาของตัวเองเพียงใด
- () รู้ว่าใครคือผู้บังคับบัญชาสูงสุดและผู้บังคับบัญชาในระดับลดหลั่นกันลงไปทุกคน
- () รู้เฉพาะผู้บังคับบัญชาที่ดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงเท่านั้น
- () ไม่รู้เลยว่ามีสายการควบคุมบังคับบัญชา
5. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้ครูส่วนใหญ่พบเป็นการส่วนตัวเพียงใด
- () ให้พบได้ค่อนข้างสะดวก () ให้พบเป็นบางครั้ง
- () ให้พบน้อยมากหรือไม่ให้พบเลย
6. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านพบปะทักทายกับครูด้วยความเป็นกันเองเพียงใด
- () เป็นกันเองค่อนข้างมาก () เป็นกันเองปานกลาง
- () เป็นกันเองน้อยหรือไม่ค่อยเป็นกันเอง
7. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อการปรึกษาหารือเพียงใด
- () เปิดโอกาสให้มาก () เปิดโอกาสให้บางครั้งบางคราว
- () เปิดโอกาสให้น้อยหรือไม่ค่อยเปิดโอกาส
8. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ในที่ประชุมเพียงใด
- () เปิดโอกาสให้ค่อนข้างมาก () เปิดโอกาสให้บางครั้ง
- () เปิดโอกาสให้น้อยหรือไม่ค่อยเปิดโอกาสให้
9. บุคลากรในระดับเดียวกันของโรงเรียนมีโอกาสพบปะพูดคุยกันเพียงใด
- () มีโอกาสค่อนข้างมาก () มีโอกาสบ้าง
- () มีโอกาสน้อยหรือไม่ค่อยมีโอกาส
10. ครูส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันในเรื่องการทำงานเพียงใด
- () มีการประชุมร่วมกันค่อนข้างมาก () มีการประชุมร่วมกันเป็นบางครั้ง
- () มีการประชุมร่วมกันน้อยมาก หรือไม่มีการประชุมร่วมกันเลย

11. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า รู้จักไว้วางใจผู้ร่วมงานเพียงใด
- () มีมาก () มีปานกลาง
- () มีน้อย
12. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประโยชน์กับงานที่ผู้บริหารต้องการเพียงใด
- () มีความสามารถมาก () มีความสามารถปานกลาง
- () มีความสามารถน้อย
13. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานเพียงใด
- () รับฟังมาก () รับฟังเพียงบางครั้ง
- () รับฟังน้อยหรือไม่ค่อยจะรับฟัง
14. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่ผู้ร่วมงานเพียงใด
- () ส่งเสริมมาก () ส่งเสริมเป็นบางครั้ง
- () ส่งเสริมน้อยหรือไม่ค่อยส่งเสริม
15. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานเพียงใด
- () สร้างและส่งเสริมเสมอ ๆ () สร้างและส่งเสริมเป็นครั้งคราว
- () สร้างและส่งเสริมน้อยหรือไม่ค่อยสร้างและส่งเสริม
16. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เพียงใด
- () เป็นกันเองค่อนข้างมาก () เป็นกันเองปานกลาง
- () เป็นกันเองน้อยหรือไม่ค่อยเป็นกันเอง
17. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความเข้มงวดในการควบคุมบังคับบัญชาเพียงใด
- () มีความเข้มงวดน้อย
- () มีความเข้มงวดเป็นบางครั้งหรือเป็นครั้งคราว
- () มีความเข้มงวดมาก
18. คณะครูส่วนใหญ่มีความสามัคคี และช่วยเหลือกันดีเพียงใด
- () ช่วยเหลือกันดี () ช่วยเหลือกันปานกลาง
- () ช่วยเหลือกันน้อยหรือไม่ค่อยช่วยเหลือกัน

19. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความสามารถทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจของบุคลากรส่วนใหญ่เพียงใด
- () มีความสามารถสูง () มีความสามารถปานกลาง
- () มีความสามารถค่อนข้างน้อย
20. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านจัดให้การทำงานเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของบุคลากรส่วนใหญ่เพียงใด
- () ทำให้งานเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถมาก
- () ทำให้งานเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถในระดับปานกลาง
- () ทำให้งานเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถน้อย
21. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกถึงความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเพียงใด
- () ส่วนใหญ่ต้องการทำงานให้ดีมากยิ่งขึ้น
- () มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- () ส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
22. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานเพียงใด
- () มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก
- () มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันปานกลาง
- () มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันน้อย
23. ฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการประสานงานกันได้ดีเพียงใด
- () ประสานงานกันได้ดีค่อนข้างดีมาก () ประสานงานกันได้ดีพอประมาณ
- () ประสานงานกันไม่ค่อยดีนัก
24. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกให้เห็นว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือ และไม่ค่อยสนับสนุนซึ่งกันและกันเพียงใด
- () ส่วนใหญ่ร่วมมือกันค่อนข้างดี () ส่วนใหญ่ยังร่วมมือกันอยู่บ้าง
- () ส่วนใหญ่ไม่ค่อยร่วมมือ และไม่ค่อยสนับสนุนซึ่งกันและกัน
25. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะกลั่นแกล้งกันเพียงใด
- () ไม่ค่อยมีการกลั่นแกล้งกันหรือไม่มีการกลั่นแกล้งกัน
- () กลั่นแกล้งกันบ้าง () กลั่นแกล้งกันมาก

26. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวเพียงใด
- () ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวมีอยู่ค่อนข้างน้อย
 - () ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวมีอยู่บ้าง
 - () ไม่ชอบพอกันเป็นการส่วนตัวมีอยู่ค่อนข้างมาก
27. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกเพียงใด
- () มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกค่อนข้างน้อย
 - () มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกอยู่บ้าง
 - () มีการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวกค่อนข้างมาก
28. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและมีการติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองเพียงใด
- () ครูส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกัน และติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองค่อนข้างมาก
 - () ครูส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองพอประมาณ
 - () ครูส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันและติดต่อกันได้สะดวกเป็นกันเองค่อนข้างน้อย
29. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพียงใด
- () ครูส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 - () ครูบางส่วนรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 - () ครูส่วนน้อยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
30. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพียงใด
- () ช่วยเหลือกันค่อนข้างดี
 - () ช่วยเหลือกันบ้างเป็นครั้งคราว
 - () ไม่ค่อยช่วยเหลือกัน
31. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจเพียงใด
- () เปิดโอกาสมาก
 - () เปิดโอกาสปานกลาง
 - () เปิดโอกาสน้อย
32. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจเพียงใด
- () ใช้มาก
 - () ใช้ปานกลาง
 - () ใช้น้อย
33. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียนเพียงใด
- () คำนึงถึงมาก
 - () คำนึงถึงปานกลาง
 - () คำนึงถึงน้อย

34. คณะอาจารย์เห็นคุณค่าหรือเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพียงใด
 เห็นคุณค่ามาก เห็นคุณค่าปานกลาง เห็นค่าน้อย
35. ครูในโรงเรียนมีการทำงานกันเป็นทีมเพียงใด
 ส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นทีม มีบางส่วนทำงานเป็นทีม
 มีการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนน้อย
36. คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพียงใด
 รับฟังกันมาก รับฟังกันปานกลาง รับฟังกันน้อย
37. คณะครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันเพียงใด
 ช่วยเหลือสนับสนุนกันมาก ช่วยเหลือสนับสนุนกันปานกลาง
 ช่วยเหลือสนับสนุนกันน้อย
38. คณะครูแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรเพียงใด
 ส่วนใหญ่แสดงความเป็นมิตร บางส่วนแสดงความเป็นมิตร
 ส่วนน้อยแสดงความเป็นมิตร
39. บุคลากรของโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนเพียงใด
 ส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน
 บางส่วนพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน
 ส่วนน้อยพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน
40. โรงเรียนใช้บุคลากรที่มีอยู่ได้คุ้มค่าเพียงใด
 คุ้มค่ามาก คุ้มค่าพอสมควร
 ไม่ค่อยคุ้มค่า
41. โรงเรียนใช้งบประมาณคุ้มค่าเพียงใด
 คุ้มค่ามาก คุ้มค่าปานกลาง
 คุ้มค่าน้อย
42. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนเพียงพอในระดับใด
 เพียงพอเป็นส่วนใหญ่ เพียงพอบ้าง ไม่ค่อยเพียงพอ

43. ครูส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนได้คุ้มค่าเพียงใด
() คุ้มค่ามาก () คุ้มค่าปานกลาง () คุ้มค่าน้อยหรือไม่ค่อยคุ้มค่า
44. ครูส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด
() ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานมาก
() ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานปานกลาง
() ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานน้อย
45. ครูส่วนใหญ่ถูกควบคุมโดยคำสั่ง กฎ ระเบียบ ของโรงเรียนเข้มงวดเพียงใด
() เข้มงวดน้อย () เข้มงวดปานกลาง
() เข้มงวดมาก
46. ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพียงใด
() มีความกระตือรือร้นมาก () มีความกระตือรือร้นปานกลาง
() มีความกระตือรือร้นน้อย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบเก็บรวบรวมข้อมูลแบบที่ 2 : แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร

แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร

โรงเรียน จังหวัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบในการกำหนดการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบคำถามแต่ละข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดนี้จะเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

สำหรับผู้บริหารโรงเรียน กรุณาตอบเฉพาะข้อ 1 เพียงข้อเดียว ส่วนผู้ช่วยผู้บริหาร
โรงเรียนกรุณาตอบทุกข้อ

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

1. ในช่วงระยะ 3 ปีงบประมาณที่ผ่านมา โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอในระดับใด
 ส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณเพียงพอ ได้รับงบประมาณเพียงพอเป็นบางปี
 งบประมาณไม่ค่อยเพียงพอเป็นส่วนใหญ่
2. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจเพียงใด
 เปิดโอกาสมาก เปิดโอกาสปานกลาง เปิดโอกาสน้อย
3. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจเพียงใด
 ใช้มาก ใช้ปานกลาง ใช้น้อย
4. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานและโรงเรียนเพียงใด
 คำนึงถึงมาก คำนึงถึงปานกลาง คำนึงถึงน้อย

แบบเก็บรวบรวมข้อมูลแบบที่ 3 : แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน

โรงเรียน จังหวัด

คำชี้แจง

แบบตรวจสอบเอกสารหลักฐานฉบับนี้ เป็นแบบที่ใช้สำหรับตรวจสอบเอกสารหลักฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบ ในการกำหนดการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป จึงขอความกรุณาผู้ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ได้โปรดตรวจสอบเอกสารหลักฐานให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบที่ท่านต้องการเพียงคำตอบเดียว

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

1. ให้ตรวจสอบว่าโรงเรียนแสดงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งพิจารณาได้จาก ปรัชญาคำขวัญ หรือคติพจน์ เป้าหมายการปฏิบัติงาน หรือจากนโยบายของโรงเรียน ไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรหรือไม่ และมีปรากฏ ณ ที่ใด

ผลการตรวจสอบ

- () มีเป็นลายลักษณ์อักษรปรากฏให้เห็นชัดเจนตามอาคารสถานที่ และเอกสาร แนะนำโรงเรียน
- () มีเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- () ไม่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

2. ให้ตรวจสอบว่าโรงเรียนมีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนและมีปรากฏให้เห็นชัดเจน หรือไม่

ผลการตรวจสอบ

- () มีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนปรากฏชัดเจน ครบพบเห็นได้ง่าย
- () มีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนแต่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน
- () ไม่มีแผนภูมิโครงสร้างโรงเรียน

3. ให้ตรวจสอบว่าโรงเรียนมีการกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่ของครูไว้ชัดเจนเพียงใด

ผลการตรวจสอบ

- () มีการกำหนดขอบเขตงานไว้ชัดเจน ครูเรียกดูหรือตรวจสอบได้สะดวก
- () มีการกำหนดขอบเขตงานไว้แต่ไม่สะดวกในการตรวจสอบหรือเรียกดู
- () ไม่มีการกำหนดขอบเขตงาน

4. ให้ตรวจสอบว่าโรงเรียนมีการประชุมบ่อยครั้งเพียงใด

ผลการตรวจสอบ

- () มีการประชุมครูทุกเดือน
- () มีการประชุมครูโดยประมาณ 3 เดือน ต่อครั้ง
- () ไม่มีการประชุมครู

5. ให้ตรวจสอบว่าโรงเรียนมีการใช้หนังสือเวียน และจัดเก็บไว้เป็นระบบหรือไม่

ผลการตรวจสอบ

- () มีการใช้หนังสือเวียนและจัดเก็บหนังสือเวียนไว้อย่างเป็นระบบ
- () มีการใช้หนังสือ แต่ไม่ได้เก็บหนังสือเวียนไว้อย่างเป็นระบบ
- () ไม่มีการใช้หนังสือเวียน

6. ให้ตรวจสอบว่าโรงเรียนมีโทรศัพท์ภายใน และใช้ติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกหรือไม่

ผลการตรวจสอบ

- () มีโทรศัพท์ภายในใช้ และมีการใช้ติดต่อสื่อสารกันได้สะดวก
- () มีโทรศัพท์ภายในใช้ แต่ใช้ติดต่อสื่อสารกันได้ไม่ค่อยสะดวกนัก
- () ไม่มีโทรศัพท์ภายในใช้

7. ให้ตรวจสอบว่าโรงเรียนมีการปิดประกาศไว้ และมีการเก็บรวบรวมประกาศไว้อย่างเป็นระบบหรือไม่

ผลการตรวจสอบ

- () มีการเปิดประกาศไว้ และมีการเก็บรวบรวมประกาศไว้อย่างเป็นระบบ
- () มีการปิดประกาศไว้ แต่ไม่ได้เก็บรวบรวมประกาศไว้อย่างเป็นระบบ
- () ไม่มีการปิดประกาศไว้

8. ให้ตรวจสอบว่าโรงเรียนมีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็นและมีการใช้ประโยชน์จากตู้รับความคิดเห็นหรือไม่

ผลการตรวจสอบ

- () มีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็น และผู้บริหารใช้ประโยชน์จากตู้รับความคิดเห็น
- () มีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็น แต่การใช้ประโยชน์ไม่ค่อยชัดเจนนัก
- () ไม่มีการติดตั้งตู้รับความคิดเห็น

9. ให้ตรวจสอบข้อมูลปัจจุบันของโรงเรียนตามรายการต่อไปนี้

1. นักเรียน ทั้งหมด คน แยกเป็น

1.1 นักเรียน ม.ต้น คน

1.2 นักเรียน ม.ปลาย คน

2. ครูทั้งหมด คน แยกเป็น

2.1 ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร คน

2.2 ครูสนับสนุนการสอน คน

2.3 ครูผู้สอน คน

2.3.1 ครู ม.ต้น คน

2.3.2 ครู ม.ปลาย คน

3. ห้องเรียน ทั้งหมด ห้อง แยกเป็น

3.1 ห้องเรียน ม.ต้น ห้อง

3.2 ห้องเรียน ม.ปลาย ห้อง

แผนการเรียนจำนวน แผนการเรียน

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 แบบดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งอยู่ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ แยกเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะเด่นในแต่ละองค์ประกอบ องค์ประกอบละ 30 โรงเรียน และโรงเรียนที่มีลักษณะด้อยในแต่ละองค์ประกอบ องค์ประกอบละ 30 โรงเรียน แล้ววิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกโดยการทดสอบค่าที่ (t-test) ได้ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกเรียงลำดับองค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของโรงเรียน 2) โครงสร้างของโรงเรียน 3) ลักษณะการติดต่อสื่อสาร 4) ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน 5) บรรยากาศในการทำงาน 6) การจูงใจ 7) ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน 8) ลักษณะความขัดแย้ง 9) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน 10) แบบแผนของการตัดสินใจ 11) การทำงานเป็นทีมหรือลักษณะทีมงาน 12) การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในโรงเรียน 13) ทรัพยากรของโรงเรียน 14) ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น (N = 30)		กลุ่มด้อย (N = 30)		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
A : วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	57.73	13.74	27.57	11.51	9.22*
B ₁ : ความชัดเจนของวัตถุประสงค์	31.43	5.86	22.67	7.52	5.04*
C ₁ : การเขียนหรือแสดงเป็น ลายลักษณ์อักษร	19.43	4.73	18.33	6.01	0.79

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น		กลุ่มด้อย		t-test
	(N = 30)		(N = 30)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
C_2 : การรับรู้วัตถุประสงค์ ของโรงเรียน	12.00	4.07	4.33	5.04	6.48*
B_2 : การยอมรับในวัตถุประสงค์	26.30	11.11	4.90	8.56	8.36*
C_3 : การเห็นว่าวัตถุประสงค์ ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี	14.63	5.65	2.90	5.62	8.07*
C_4 : การใช้วัตถุประสงค์เป็น เครื่องกำกับการปฏิบัติ งาน	11.67	7.92	2.00	4.07	5.95*

* $p < .05$

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
กลุ่มเด่น (57.73) สูงกว่าค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ของ โรงเรียนกลุ่มด้อย
(27.57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัย และตัว
บ่งชี้ของ โรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัย และค่าตัวบ่งชี้ของ โรงเรียน
กลุ่มด้อยทุกรายการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ตัวบ่งชี้ คือ การเขียนหรือ
แสดง เป็นลายลักษณ์อักษรที่มีค่าเฉลี่ยของ โรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของ โรงเรียนกลุ่ม
ด้อยอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงให้เห็นว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหานี้ สามารถจำแนกองค์ประกอบด้าน
วัตถุประสงค์ของ โรงเรียนกลุ่มเด่น และกลุ่มด้อยได้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านโครงสร้างของโรงเรียน

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น		กลุ่มด้อย		t-test
	(N = 30)		(N = 30)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
A : โครงสร้างของโรงเรียน	54.00	8.73	62.00	11.40	-3.05*
B : ความชัดเจนของโครงสร้าง โรงเรียน	54.00	8.73	62.00	11.40	-3.05*
C ₁ : การมีแผนภูมิโครงสร้าง ของโรงเรียน	20.80	5.40	20.00	7.28	0.48
C ₂ : การกำหนดขอบเขตงานใน หน้าที่ และความรับผิดชอบ	21.60	4.88	19.60	8.02	1.17
C ₃ : การรับรู้สายการควบคุม บังคับบัญชา	11.60	5.88	22.40	4.15	-8.22*

* p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านโครงสร้างของโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มด้อย (62.00) สูงกว่าค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านโครงสร้างของโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มเด่น (54.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการตรวจวินิจฉัย คือ ความชัดเจนของโครงสร้างโรงเรียนมีผลเช่นเดียวกันกับองค์ประกอบ เนื่องจากมีรายการตรวจวินิจฉัย 1 รายการ ส่วนตัวบ่งชี้ด้านการมีแผนภูมิโครงสร้างของโรงเรียน และการกำหนดขอบเขตงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยของโรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของโรงเรียนกลุ่มด้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวบ่งชี้ด้านการรับรู้สายการควบคุมบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนกลุ่มด้อยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของโรงเรียนกลุ่มเด่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหานี้สามารถจำแนกองค์ประกอบด้านโครงสร้างของโรงเรียนได้ในลักษณะผกผันกับลักษณะของโรงเรียน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านลักษณะการติดต่อสื่อสาร

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น (N = 30)		กลุ่มด้อย (N = 30)		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	A_3 : ลักษณะการติดต่อสื่อสาร	71.47	9.25	54.77	
B_1 : การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา	31.73	4.43	26.03	5.89	4.23*
C_1 : การประชุมชี้แจง	6.80	1.86	5.87	2.28	1.73*
C_2 : การใช้หนังสือเวียน	5.00	1.44	4.90	1.85	0.23
C_3 : การใช้เครื่องโทรศัพท์ภายใน	7.33	1.52	5.47	3.56	2.64*
C_4 : การบิดประกาศเรื่องราวต่าง ๆ	5.20	1.35	4.50	2.05	1.56
C_5 : การให้พบเป็นการส่วนตัว	4.00	2.10	4.00	2.97	0.00
C_6 : การพบปะทักทายด้วยความเป็นกันเอง	3.40	1.04	1.30	1.88	5.36*
B_2 : การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับบัญชา	12.00	3.25	5.40	4.05	6.97*
C_7 : การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ	3.50	1.78	1.70	1.88	3.81*

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น		กลุ่มด้อย		t-test
	(N = 30)		(N = 30)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
C_8 : การเปิดโอกาสให้ ผู้บังคับบัญชาชี้แจง เรื่องราวต่าง ๆ ใน ที่ประชุม	3.60	1.99	1.40	2.19	4.07*
C_9 : การติดตั้งตู้รับ ความคิดเห็น	4.90	1.67	2.30	2.32	4.98*
B_3 : การติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคลากรในระดับเดียวกัน	8.00	2.53	2.70	2.41	8.31*
C_{17} : โอกาสในการพูดคุย โดยทั่วไป	3.80	1.56	1.70	1.88	4.71*
C_{18} : การประชุมร่วมกันใน เรื่องงาน	4.20	1.49	1.00	1.44	8.45*

* $p < .05$

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านลักษณะการติดต่อสื่อสารของ
โรงเรียนกลุ่มเด่น (71.47) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (54.77) อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัยด้านการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา

ถึงผู้ได้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกับของ โรงเรียนกลุ่มเด่น สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ด้านการประชุมชี้แจง การใช้เครื่องโทรศัพท์ภายใน การพบปะด้วยความเป็นกันเอง การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ในที่ประชุม การติดตั้งตู้รับความคิดเห็น โอกาสในการพูดคุยโดยทั่วไป การประชุมร่วมกันในเรื่องงาน ของโรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ค่าเฉลี่ย ตัวบ่งชี้ด้านการใช้หนังสือเวียน การปิดประกาศเรื่องราวต่าง ๆ ของโรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ด้านการให้พบเป็นการส่วนตัวของ โรงเรียนกลุ่มเด่น และกลุ่มด้อย ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสามารถจำแนกองค์ประกอบด้านลักษณะการติดต่อสื่อสารของ โรงเรียนกลุ่มเด่น และกลุ่มด้อยได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น (N = 30)		กลุ่มด้อย (N = 30)		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	A : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	56.93	10.60	11.47	
B : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	56.93	10.60	11.47	14.69	13.75*
C ₁ : การรู้จักให้ความไว้วางใจ ผู้ร่วมงาน	11.10	5.12	2.10	3.87	7.68*
C ₂ : ความสามารถของผู้บริหาร ในการใช้ความสามารถ ของผู้ร่วมงานทำงานให้ เกิดประโยชน์กับงานตาม ที่ผู้บริหารต้องการ	11.70	4.82	2.40	4.05	8.10*
C ₃ : การรู้จักรับฟังหรือการ ยินดีรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน	12.60	5.59	2.70	4.82	7.35*
C ₄ : การส่งเสริมให้เกิดการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน	12.90	5.12	2.40	4.69	8.29*
C ₅ : การสร้างความสามัคคี ให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน	8.63	3.98	1.87	4.08	6.50*

* p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของค่าประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของ
โรงเรียนกลุ่มเด่น (56.93) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (11.47) อย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัยและตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของ
โรงเรียนกลุ่มเด่น และกลุ่มด้อย แล้วปรากฏว่าค่าเฉลี่ยโรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียน
กลุ่มด้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ แสดงว่าเครื่องมือตรวจวินิจฉัย
ปัญหาสามารถจำแนกองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนกลุ่มเด่น และกลุ่ม
ด้อยได้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านบรรยากาศ
ในการทำงานของ โรงเรียน

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น (N = 30)		กลุ่มด้อย (N = 30)		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	=====				
A : บรรยากาศในการทำงานของ โรงเรียน	43.13	13.68	10.63	8.94	10.89*
B : บรรยากาศแบบเปิด	43.13	13.68	10.63	8.94	10.89*
C ₁ : ความเป็นกันเองระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน	15.27	5.97	4.77	6.66	6.43*
C ₂ : ความเข้มงวดในการควบคุม บังคับบัญชาของผู้บริหาร	14.67	6.01	3.67	5.27	7.53*
C ₃ : ความสามัคคี และการ ช่วยเหลือกันทำงานของ ผู้ร่วมงาน	13.20	6.06	2.20	4.48	8.00*
=====					

*p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านบรรยากาศในการทำงานของ
โรงเรียนกลุ่มเด่น (43.13) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (10.63) อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรง
เรียนกลุ่มเด่น และกลุ่มด้อยแล้ว ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ของ
โรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ
แสดงว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสามารถจำแนกองค์ประกอบด้านบรรยากาศในการทำ
งานของ โรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มเด่น และกลุ่มด้อยได้

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านการจูงใจ

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น (N = 30)		กลุ่มด้อย (N = 30)		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	A : การจูงใจ	54.17	13.69	9.10	
B : การจูงใจ	54.17	13.69	9.10	10.33	14.39*
C ₁ : ผู้บริหารทำให้งานเป็น สิ่งที่น่าสนใจของบุคลากร	16.47	7.58	2.60	5.29	8.22*
C ₂ : ผู้บริหารทำให้งานท้าทาย ความสามารถของ บุคลากร	18.00	7.32	2.60	5.29	9.46*
C ₃ : บุคลากรพยายามทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ มาตรฐานตามที่โรงเรียน กำหนดไว้	13.20	6.06	2.20	4.48	8.00*

*p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านการจูงใจของโรงเรียนกลุ่มเด่น (54.17) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (9.10) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ของ โรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ แสดงว่าเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสามารถจำแนกองค์ประกอบด้านการจูงใจของ โรงเรียนกลุ่มเด่น และกลุ่มด้อยได้

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านความร่วมมือ
ของสมาชิกในการทำงาน

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น (N = 30)		กลุ่มด้อย (N = 30)		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	A : ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน	55.43	16.83	4.30	
B : ความร่วมมือของสมาชิกในกา รทำงาน	55.43	16.83	4.30	10.49	14.12*
C ₁ : ความช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งกันและกันในการทำงาน	28.20	9.07	2.40	6.22	12.84*
C ₂ : การประสานงานของ ฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน	27.23	9.58	1.90	5.80	12.40*

* p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านความร่วมมือของสมาชิกใน
การทำงานของโรงเรียนกลุ่มเด่น (55.43) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (4.30) อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ต่าง ๆ
ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ของ โรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียน
กลุ่มด้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ แสดงว่า เครื่องมือตรวจ
วินิจฉัยปัญหาสามารถจำแนกองค์ประกอบด้านความร่วมมือของสมาชิกในการทำงานของ
โรงเรียนกลุ่มเด่น และกลุ่มด้อยได้

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านลักษณะความขัดแย้ง

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น		กลุ่มด้อย		t-test
	(N = 30)		(N = 30)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
A : ลักษณะความขัดแย้ง	37.40	8.12	13.73	12.02	8.94*
B : ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลเสีย					
แก่โรงเรียน	37.40	8.12	13.73	12.02	8.94*
C ₁ : บุคลากรไม่ค่อยให้ความสำคัญ					
ร่วมมือและไม่ค่อยสนับสนุน					
ซึ่งกันและกัน	10.27	3.55	1.40	2.85	10.67*
C ₂ : การกลั่นแกล้งกัน	10.03	3.53	6.07	5.11	3.50*
C ₃ : บุคลากรไม่ชอบพอกันเป็น					
การส่วนตัว	8.40	3.86	3.73	4.00	4.60*
C ₄ : บุคลากรแตกแยกเป็นกลุ่ม					
เป็นพวก	8.70	4.12	2.53	3.79	6.03*

* p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านลักษณะความขัดแย้งของโรงเรียนกลุ่มเด่น (37.40) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (13.73) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ของโรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ แสดงว่าเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสามารถจำแนกองค์ประกอบด้านลักษณะความขัดแย้งของโรงเรียนกลุ่มเด่น และกลุ่มด้อยได้

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านความสัมพันธ์
ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น		กลุ่มด้อย		t-test
	(N = 30)		(N = 30)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
A : ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน					
โรงเรียน	54.17	13.35	10.13	15.57	11.76*
B : ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน					
โรงเรียน	54.17	13.35	10.13	15.57	11.76*
C ₁ : ความคุ้นเคยกัน และการติดต่อสื่อสารกัน					
อย่างเปิดเผย	19.60	7.38	4.80	8.69	7.11*
C ₂ : สมาชิกยอมรับฟัง					
ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	18.80	6.82	2.40	4.88	10.71*
C ₃ : การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิก					
	15.77	5.54	2.93	5.73	8.82*

* p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มเด่น (54.17) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (10.13) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ของโรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ แสดงว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสามารถจำแนกองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มเด่น และโรงเรียนกลุ่มด้อยได้

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านแบบแผนของการตัดสินใจ

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น		กลุ่มด้อย		t-test
	(N = 30)		(N = 30)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
A : แบบแผนของการตัดสินใจ	50.93	12.12	4.87	9.71	16.25*
B : แบบแผนของการตัดสินใจ	50.93	12.12	4.87	9.71	16.25*
C ₁ : ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือ ก่อนตัดสินใจ	18.40	6.09	0.00	0.00	
C ₂ : ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบ ในการตัดสินใจ	17.13	3.58	1.20	3.66	13.07*
C ₃ : ผู้บริหารตัดสินใจโดย คำนึงถึงผลประโยชน์ ของงานและโรงเรียน	15.40	6.84	3.67	6.67	6.73*

*p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านแบบแผนของการตัดสินใจของโรงเรียนกลุ่มเด่น (50.93) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (4.87) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ของโรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อยอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ แสดงว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสามารถจำแนกองค์ประกอบด้านแบบแผนของการตัดสินใจของโรงเรียนกลุ่มเด่น และโรงเรียนกลุ่มด้อยได้

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านการทำงาน
เป็นทีมหรือลักษณะทีมงาน

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น		กลุ่มด้อย		t-test
	(N = 30)		(N = 30)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
A : การทำงานเป็นทีม หรือลักษณะทีมงาน	53.20	18.93	6.33	10.39	11.89*
B : การทำงานเป็นทีมหรือลักษณะ ทีมงาน	53.20	18.93	6.33	10.39	11.89*
C ₁ : ค่านิยมของการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมของ คณาจารย์	27.23	9.58	3.17	7.20	11.00*
C ₂ : มีการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน	25.97	11.68	3.18	7.20	9.10*

* p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม หรือลักษณะ
ทีมงานของ โรงเรียนกลุ่มเด่น (53.20) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (6.33) อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ปรากฏ
ว่าค่าเฉลี่ยรายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ของ โรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ แสดงว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหา
สามารถจำแนกองค์ประกอบด้านแบบแผนของการตัดสินใจของ โรงเรียนกลุ่มเด่นและ โรงเรียน
กลุ่มด้อยได้

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านการยอมรับ
ซึ่งกันและกันของสมาชิกในโรงเรียน

องค์ประกอบ(A) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น (N = 30)		กลุ่มด้อย (N = 30)		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	=====				
A : การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกใน โรงเรียน	44.47	12.28	14.70	13.20	9.04*
B : การยอมรับซึ่งกันและกันของ สมาชิกในโรงเรียน	44.47	12.28	14.70	13.20	9.04*
C ₁ : การรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันของสมาชิก	15.60	5.59	2.40	4.88	9.74*
C ₂ : การช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งกันและกันของสมาชิก	14.57	4.73	2.40	4.88	9.80*
C ₃ : การแสดงออกซึ่งความ เป็นมิตร	14.30	6.56	9.90	8.37	2.27*
=====					

*p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านการยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มเด่น (44.47) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (14.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ปรากฏว่ารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ของโรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ แสดงว่าเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสามารถจำแนกองค์ประกอบด้านการยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มเด่นและโรงเรียนกลุ่มด้อยได้

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านทรัพยากรของโรงเรียน

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น (N = 30)		กลุ่มด้อย (N = 30)		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	A : ทรัพยากรของโรงเรียน	46.92	7.91	14.00	
B ₁ : บุคลากร	20.47	4.35	7.57	5.84	9.72*
C ₁ : ความพร้อมที่จะร่วมมือ ในการพัฒนาโรงเรียน ของบุคลากร	6.43	2.32	2.57	3.19	5.37*
C ₂ : ความเพียงพอของ บุคลากร	7.17	2.96	4.00	4.07	3.45*
C ₃ : ความคุ้มค่าในการใช้ บุคลากร	6.87	2.03	1.00	2.03	11.18*
B ₂ : งบประมาณ	12.13	3.43	4.60	4.50	7.30*
C ₄ : ความเพียงพอของ งบประมาณ	5.80	1.63	3.60	3.73	2.96*
C ₅ : ความคุ้มค่าในการใช้ งบประมาณ	6.33	2.92	1.00	2.42	7.71*
B ₃ : วัสดุอุปกรณ์	14.33	4.69	1.83	2.78	12.57*
C ₆ : ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์	7.67	2.54	0.83	1.90	11.82*

ตารางที่ 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น		กลุ่มด้อย		t-test
	(N = 30)		(N = 30)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
C_7 : ความคุ้มค่าในการใช้ วัสดุอุปกรณ์	6.67	3.03	1.00	2.03	8.50*

*p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านทรัพยากรของ โรงเรียนใน
โรงเรียนกลุ่มเด่น (46.92) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (14.00) อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ปรากฏว่า
รายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ของ โรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อยอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ แสดงว่าเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสามารถ
จำแนกองค์ประกอบด้านทรัพยากรของ โรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มเด่น และโรงเรียนกลุ่มด้อย
ได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกขององค์ประกอบด้านความรู้สึก
เป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก

องค์ประกอบ(A) รายการตรวจวินิจฉัย(B) และตัวบ่งชี้(C)	กลุ่มเด่น		กลุ่มด้อย		t-test
	(N = 30)		(N = 30)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
A : ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน ของสมาชิก	43.67	11.49	7.50	9.78	13.13*
B : ความรู้สึกเป็นอิสระในการ ทำงานของสมาชิก	43.67	11.49	7.50	9.78	13.13*
C ₁ : การได้รับความไว้วางใจ ในการทำงาน	14.67	6.01	2.93	4.95	8.25*
C ₂ : การไม่ถูกควบคุมอย่าง เข้มงวด	16.33	5.07	2.57	4.73	10.87*
C ₃ : ความกระตือรือร้นใน การทำงาน	12.67	4.50	2.00	4.07	9.63*

*p < .05

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นอิสระในการ
ทำงานของสมาชิกของโรงเรียนกลุ่มเด่น (43.67) สูงกว่าโรงเรียนกลุ่มด้อย (7.50)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้
ต่าง ๆ ปรากฏว่า รายการตรวจวินิจฉัย และตัวบ่งชี้ของ โรงเรียนกลุ่มเด่นสูงกว่าโรงเรียน
กลุ่มด้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ แสดงว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัย
ปัญหาสามารถจำแนกองค์ประกอบด้านทรัพยากรของโรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มเด่น และ
โรงเรียนกลุ่มด้อยได้

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงระหว่างผู้ตรวจวินิจฉัยปัญหา (Interrater Reliability) ของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ความเที่ยงระหว่างผู้ตรวจวินิจฉัยปัญหา (Interrater Reliability) โดยการนำเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาโรงเรียนมัธยมศึกษา ไปตรวจวินิจฉัยโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงเรียน แล้วคำนวณหาค่าความเที่ยงระหว่างผู้ตรวจวินิจฉัยปัญหา 3 คน ได้ค่าความเที่ยงของการตรวจวินิจฉัยปัญหา (r_1) และค่าความเที่ยงของค่าเฉลี่ยการตรวจวินิจฉัยปัญหา (r_x) เท่ากับ 0.98 และ 0.99 ตามลำดับ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาในภาพรวมทุกโรงเรียน

no.	rater 1	rater 2	rater 3	sum	sum square
school 1	740	728	740	2,208	4,875,264
school 2	650	650	650	1,950	3,802,500
school 3	651	654	643	1,948	3,794,704
school 4	659	647	656	1,962	3,849,444
school 5	580	573	577	1,730	2,992,900
school 6	650	650	650	1,950	3,802,500
school 7	655	656	646	1,957	3,829,849
school 8	606	603	609	1,818	3,305,124
school 9	685	681	673	2,039	4,157,521
school 10	625	613	602	1,840	3,385,600
school 11	698	698	692	2,088	4,359,744
school 12	649	653	637	1,939	3,759,721
school 13	738	722	741	2,201	4,844,401
school 14	707	719	696	2,122	4,502,884
school 15	721	718	709	2,148	4,613,904
sum	10,014	9,965	9,921	29,900	59,876,060
sum square	100,280,196	99,301,225	98,426,241	298,007,662	
sum of square ratings					19,960,082
product of sum and mean					19,866,889
sum of square					
for rater					289
for schools					91,798
for total					93,193
for error					1,107
mean square					
for schools					6,557
for error					40
Reliability of ratings					0.9821
Reliability of average ratings					0.9940

ส่วนผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาจำแนกเป็นราย
องค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาจำแนกเป็นราย
องค์ประกอบ

ที่	องค์ประกอบ	r_1	r_k
1.	วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	0.94	0.98
2.	โครงสร้างของโรงเรียน	0.69	0.87
3.	ลักษณะการติดต่อสื่อสาร	0.76	0.90
4.	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	1.00	1.00
5.	บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน	1.00	1.00
6.	การจูงใจ	1.00	1.00
7.	ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน	1.00	1.00
8.	ลักษณะความขัดแย้ง	1.00	1.00
9.	ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน	1.00	1.00
10.	แบบแผนของการตัดสินใจ	1.00	1.00
11.	การทำงานเป็นทีมหรือลักษณะทีมงาน	1.00	1.00
12.	การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในโรงเรียน	1.00	1.00
13.	ทรัพยากรของโรงเรียน	1.00	1.00
14.	ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก	1.00	1.00

r_1 = Reliability of ratings

r_k = Reliability of average ratings

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ความเที่ยงของการตรวจวินิจฉัยองค์ประกอบด้าน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน การจูงใจ ความร่วมมือของสมาชิกในการทำงาน ลักษณะความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในโรงเรียน แบบแผนของการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีมหรือลักษณะทีมงาน การ ยอมรับซึ่งการและกันของสมาชิกในโรงเรียน ทรัพยากรของโรงเรียน และความรู้สึกรับเป็น อีสรระในการทำงานของสมาชิก มีความเที่ยงของการตรวจวินิจฉัย (r_1) และ ความเที่ยง ของค่าเฉลี่ยการตรวจวินิจฉัย (r_k) ตั้งแต่ 0.94 ขึ้นไปถึง 1 ยกเว้นองค์ประกอบด้านโครงสร้าง ของโรงเรียน และลักษณะการติดต่อสื่อสารมีความเที่ยงของการตรวจวินิจฉัย (r_1) 0.69 และ 0.76 ความเที่ยงของค่าเฉลี่ยการตรวจวินิจฉัย (r_k) 0.87 และ 0.90 ตาม ลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย