

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับ ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง ทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหัวข้อ “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วัตถุประสงค์

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เพื่อสอบถามองค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการวิจัยและการพัฒนาการศึกษา โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงและครบถ้วน และผลจากการให้ข้อมูลของท่านจะนำไปสู่การพัฒนาทีมคุณภาพในสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรมและส่งผลให้เกิดประสิทธิผล ในโรงเรียนประถมศึกษาได้ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

ขอขอบคุณในการให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

นางวารารัตน์ ชาเรืองเดช

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....อายุ.....ปี
 ตำแหน่งปัจจุบัน.....
 ประสบการณ์ในการทำงาน.....

 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา มีอะไรบ้างและพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ใด

.....

2. การบริหารโรงเรียนโดยใช้ทีมจนเกิดเป็นทีมคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาควรมีลักษณะอย่างไร

.....

3. ทีมคุณภาพตามความคิดเห็นของท่านควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

4. ลักษณะของงานที่สมาชิกในทีมคุณภาพได้ดำเนินการควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

5. สมาชิกในทีมคุณภาพควรมีคุณลักษณะเช่นไร

.....

.....

.....

6. กระบวนการทำงานของทีมคุณภาพควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

7. สิ่งแวดล้อมหรือบริบทของโรงเรียน มีผลต่อการทำงานของทีมคุณภาพอย่างไร และควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

8. ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่เกิดจากการทำงานของทีมคุณภาพ สามารถพิจารณาได้จากสิ่งใด

.....

.....

.....

9. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ผู้สัมภาษณ์

นางวราภรณ์ ชาเรืองเดช 55632233102

สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับ กรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น

เรื่อง องค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหัวข้อ “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วัตถุประสงค์

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เพื่อสอบถามองค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของโรงเรียนดีเด่น

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการวิจัยและการพัฒนาการศึกษา โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงและครบถ้วน และผลจากการให้ข้อมูลของท่านจะนำไปสู่การพัฒนาทีมคุณภาพในสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรมและส่งผลให้เกิดประสิทธิผล ในโรงเรียนประถมศึกษาได้ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

ขอขอบคุณในการให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

(นางวราภรณ์ ชาเรืองเดช)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ชื่อโรงเรียน.....

ตั้งอยู่ที่.....

ผู้บริหารอายุ.....ปี

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

.....

ข้อมูลโรงเรียน (พอสังเขป)

.....

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา

1. โรงเรียนมีการบริหารงานจนได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. โรงเรียนได้นำกระบวนการทำงานเป็นทีม มาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียนหรือไม่
อย่างไร

.....

.....

.....

3. ทีมคุณภาพในโรงเรียนมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

4. ลักษณะของงานที่สมาชิกในทีมคุณภาพได้ดำเนินการควรมีลักษณะอย่างไร

.....
.....
.....

5. สมาชิกในทีมคุณภาพควรมีคุณลักษณะเช่นไร

.....
.....
.....

6. กระบวนการทำงานของทีมคุณภาพควรมีลักษณะอย่างไร

.....
.....
.....

7. สิ่งแวดล้อมหรือบริบทของโรงเรียน มีผลต่อการทำงานของทีมคุณภาพอย่างไร

.....
.....
.....

8. ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่เกิดจากการทำงานของทีมคุณภาพ สามารถพิจารณาได้จากสิ่งใด

.....
.....
.....

9. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....

ผู้สัมภาษณ์

นางวารภรณ์ ชาเรืองเดช 55632233102

สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา
รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย บริบท
ขององค์การ ลักษณะของงาน กระบวนการทำงานของที่มี คุณลักษณะของที่มี ในโรงเรียน
ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน,
หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวม 3 คน
และขอความกรุณาตอบทุกข้อคำถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ต้องระบุชื่อ
ของผู้ตอบ คำตอบของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจะส่งผลต่อคุณภาพของงานวิจัยอันจะเกิด
ประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอขอบพระคุณยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



(นางวารารณ ชารีวงศ์)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ต่อไปนี้

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ
 - () น้อยกว่า 31 ปี
 - () 31 -40 ปี
 - () 41 -50 ปี
 - () มากกว่า 50 ปี
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ
 - () น้อยกว่า 10 ปี
 - () 10 - 20 ปี
 - () มากกว่า 20 ปี
4. วุฒิการศึกษา
 - ()ปริญญาตรี
 - ()ปริญญาโท
 - ()ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งหน้าที่
 - () ผู้บริหาร
 - () หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน
 - () ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของทีมคุณภาพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแต่ละข้อต่อไปนี้ ให้ตรงตามระดับความคิดเห็นของท่าน

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ตอนที่ 2.1 ด้านบริบทขององค์การ | | | | | |
| 2.1.1 รางวัล | | | | | |
| 1. โรงเรียนมีกิจกรรมประกาศเกียรติคุณยกย่องเชิดชู ตอบแทนสมาชิกในทีมที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย | | | | | |
| 2. รางวัลสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกแสวงหา วิธีการใหม่ๆ เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของทีม | | | | | |
| 3. ระบบรางวัลสามารถสร้างความเป็นธรรมในการ ปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนในทีม | | | | | |
| 2.1.2 การฝึกอบรม | | | | | |
| 4. สมาชิกในทีมได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5. โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมฝึกอบรมด้านการเสริมสร้าง ความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม | | | | | |
| 6. สมาชิกในทีมได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 7. โรงเรียนจัดกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ เพื่อฝึกอบรมสมาชิกในทีม | | | | | |
| 2.1.3 ทรัพยากรในการทำงาน | | | | | |
| 8. โรงเรียนจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่จำเป็นต่อการทำงานของทีมอย่างเพียงพอ | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ทรัพยากรที่ทีมได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะและชนิดของงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 10. ทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรมีความสอดคล้องกับกระบวนการดำเนินงานของทีม | | | | | |
| 11. โรงเรียนเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการเลือกทรัพยากรในการดำเนินงาน | | | | | |
| 2.1.4 วัฒนธรรมองค์การ | | | | | |
| 12. สมาชิกในทีมคุณภาพรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนร่วมกัน | | | | | |
| 13. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถนำวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณค่ามาสืบต่อและนำมาถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ได้ | | | | | |
| 14. สมาชิกในทีมคุณภาพมีค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติในการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 15. สมาชิกในทีมคุณภาพมีการพัฒนา ปรับปรุงการนำวัฒนธรรมองค์การที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 2.2 ด้านลักษณะของงาน | | | | | |
| 2.2.1 ความหลากหลายของทักษะการทำงาน | | | | | |
| 16. สมาชิกของทีมคุณภาพต้องบูรณาการกิจกรรมหลากหลายรูปแบบเพื่อให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 17. สมาชิกของทีมคุณภาพต้องใช้ความร่วมมือในการทำงานและความมุ่งมั่นอย่างสูงเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายขององค์การ | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. สมาชิกของทีมคุณภาพรับรู้ถึงงานที่ปฏิบัติว่ามีความหมาย มีคุณค่า และมีความสำคัญ ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร | | | | | |
| 19. สมาชิกของทีมคุณภาพมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 2.2.2 เอกลักษณะของงาน | | | | | |
| 20. สมาชิกในทีมคุณภาพรับรู้และเข้าใจองค์ประกอบของงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 21. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถระบุความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติได้ | | | | | |
| 22. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถกำหนดระยะเวลาการทำงานจนบรรลุเป้าหมายได้ | | | | | |
| 23. สมาชิกในทีมคุณภาพตระหนักถึงความหมายและคุณค่าของการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 24. สมาชิกในทีมคุณภาพมีความผูกพันต่องานที่ได้รับมอบหมายและสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร | | | | | |
| 2.2.3 ความสำคัญของงาน | | | | | |
| 25. งานของทีมคุณภาพมีความสำคัญและส่งผลต่อความก้าวหน้าในทุกส่วนของโรงเรียน | | | | | |
| 26. ผลงานของทีมคุณภาพส่งผลต่อความสำเร็จของทุกคนในโรงเรียน | | | | | |
| 27. ผลงานของทีมคุณภาพส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28. ผลงานของทีมคุณภาพสร้างความพึงพอใจต่อทุกภาคส่วน | | | | | |
| 2.2.4 ความเป็นอิสระในการทำงาน | | | | | |
| 29. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ | | | | | |
| 30. สมาชิกในทีมคุณภาพมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามแนวคิดของตนเอง | | | | | |
| 31. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถเลือกแนวปฏิบัติในการทำงานด้วยความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม | | | | | |
| 32. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ | | | | | |
| 33. สมาชิกในทีมคุณภาพรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้เกิดจากการกระทำของตนและทีม | | | | | |
| 2.2.5 การสะท้อนผลงาน | | | | | |
| 34. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของกันและกันได้ | | | | | |
| 35. สมาชิกในทีมได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานของทีมเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง | | | | | |
| 36. สมาชิกในทีมคุณภาพได้รับโอกาสในการประเมินและการสะท้อนผลการทำงานของตนเอง | | | | | |
| 37. การสะท้อนผลการทำงานของสมาชิกในทีมคุณภาพกระทำอย่างถูกต้องและเป็นธรรมชาติ | | | | | |
| 38. สมาชิกในทีมคุณภาพมีความพึงพอใจต่อการสะท้อนผลการทำงานของทีมในทุกด้าน | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2.3 ด้านคุณลักษณะของทีม | | | | | |
| 2.3.1 องค์ประกอบของทีม | | | | | |
| 39. สมาชิกในทีมคุณภาพมีจำนวนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 40. สมาชิกในทีมคุณภาพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง | | | | | |
| 41. สมาชิกทุกคนในทีมคุณภาพมีความรู้ความสามารถ มีทักษะเฉพาะทางที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 42. สมาชิกในทีมคุณภาพร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของทีม | | | | | |
| 2.3.2 เป้าหมายของทีม | | | | | |
| 43. เป้าหมายของทีมคุณภาพมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 44. เป้าหมายของทีมคุณภาพมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างถูกต้องตรงกัน | | | | | |
| 45. สมาชิกทุกคนในทีมคุณภาพมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว | | | | | |
| 46. เป้าหมายของทีมคุณภาพสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้าถึงความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 47. เป้าหมายของทีมคุณภาพสามารถวัดและประเมินผลความสำเร็จได้ | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2.3.3 บทบาทของทีม | | | | | |
| 48. สมาชิกในทีมคุณภาพเข้าใจในบทบาทของตนและบทบาทของสมาชิกอื่นในทีมอย่างชัดเจน | | | | | |
| 49. การกำหนดบทบาทในทีมมีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคน | | | | | |
| 50. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถจัดปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้ง และความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ | | | | | |
| 2.3.4 ปทัสถานของทีม | | | | | |
| 51. สมาชิกในทีมคุณภาพมีความเข้าใจอย่างชัดเจน ต่อกฎ กติกา การปฏิบัติงานของทีม | | | | | |
| 52. กฎ กติกา ในการปฏิบัติงานของทีมคุณภาพเกิดจากความเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิกในทีมทุกคน | | | | | |
| 53. สมาชิกในทีมคุณภาพใช้ปทัสถานเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของทีม | | | | | |
| 54. สมาชิกในทีมคุณภาพใช้ปทัสถานเชิงบวกเพื่อพัฒนาและยกระดับมาตรฐานผลการปฏิบัติงานของทีม | | | | | |
| 55. สมาชิกในทีมคุณภาพร่วมอภิปรายเพื่อปรับเปลี่ยนแปลงปทัสถานให้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2.3.5 ระบบสารสนเทศของทีม | | | | | |
| 56. สมาชิกในทีมคุณภาพมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้สารสนเทศในการปฏิบัติงานของทีม | | | | | |
| 57. สมาชิกในทีมคุณภาพนำสารสนเทศไปใช้ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานของทีม | | | | | |
| 58. สมาชิกในทีมคุณภาพมีการประเมินผลการทำงานโดยใช้สารสนเทศเป็นเครื่องมือ | | | | | |
| 59. สารสนเทศที่มีทีมคุณภาพนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ มีมาตรฐานสมบูรณ์ ทันสมัยและสามารถพิสูจน์ได้ | | | | | |
| 60. สารสนเทศที่มีทีมคุณภาพนำมาใช้ สามารถเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง | | | | | |
| 2.4 ด้านกระบวนการทำงานของทีม | | | | | |
| 2.4.1 ภาวะผู้นำทีม | | | | | |
| 61. ผู้นำทีมคุณภาพมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับสมาชิกทุกคนในทีมคุณภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 62. ผู้นำทีมคุณภาพ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนาการทำงานให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 63. ผู้นำทีมคุณภาพ สามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือสมาชิกแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ | | | | | |
| 64. ผู้นำทีมคุณภาพสามารถสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกทุกคนในทีม | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 65. ผู้นำทีมคุณภาพสามารถประสานงานกับทีมอื่นทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและขยายเครือข่ายความร่วมมือได้ | | | | | |
| 2.4.2 การมีส่วนร่วม | | | | | |
| 66. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานของทีม | | | | | |
| 67. สมาชิกในทีมทุกคนแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 68. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของทีม | | | | | |
| 69. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน | | | | | |
| 2.4.3 การติดต่อสื่อสาร | | | | | |
| 70. สมาชิกในทีมคุณภาพมีการติดต่อสื่อสารในหลากหลายรูปแบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | | | | | |
| 71. ข้าราชการที่สมาชิกในทีมคุณภาพได้รับมีคุณค่าต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทีมคุณภาพ | | | | | |
| 72. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถใช้วิธีการ ช่องทาง และเครื่องมือในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 73. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย | | | | | |
| 74. สมาชิกทุกคนในทีมคุณภาพสามารถสื่อสารกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2.4.4 ความเหนียวแน่น | | | | | |
| 75. สมาชิกในทีมคุณภาพมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน | | | | | |
| 76. ความเหนียวแน่นในทีมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สมาชิกทุกคนในทีมคุณภาพยอมรับ | | | | | |
| 77. ความเหนียวแน่นในทีมคุณภาพอยู่ในระดับเหมาะสม ไม่ทำให้สมาชิกเกิดภาวะความคิดคล้อยตามกลุ่ม | | | | | |
| 78. ความเหนียวแน่นในทีมทำให้สมาชิกเกิดการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาการทำงาน | | | | | |
| 79. ความเหนียวแน่นในทีมทำให้สมาชิกยอมรับเป้าหมายของทีมและของโรงเรียน | | | | | |
| 2.4.5 การจัดการความขัดแย้ง | | | | | |
| 80. การบริหารความขัดแย้งในทีมคุณภาพมีความยืดหยุ่น หลากหลาย ขึ้นอยู่กับสาเหตุของความขัดแย้ง | | | | | |
| 81. สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถแก้ไขความขัดแย้งด้วยเหตุและผล ปราศจากการใช้อารมณ์ | | | | | |
| 82. มีการประชุมสมาชิกในทีมคุณภาพทุกฝ่ายเพื่อปรึกษาหารือ ทบทวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีความเข้าใจอันดีต่อกันเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งทุกครั้ง | | | | | |
| 83. มีการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมคุณภาพทั้งเชิงบวกและเชิงลบเพื่อให้อยู่ในระดับที่เกิดประสิทธิภาพ | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 84. มีการวิเคราะห์บทบาทให้สมาชิกในทีมคุณภาพ ได้ทราบถึงหน้าที่อันแท้จริงเพื่อป้องกัน ความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2.4.6 การประสานงาน | | | | | |
| 85. สมาชิกในทีมคุณภาพมีการประสานงาน ในหลากหลายรูปแบบ | | | | | |
| 86. สมาชิกในทีมคุณภาพใช้การติดต่อสื่อสาร และการประสานงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 87. โรงเรียนมีระบบการติดต่อประสานงานที่เอื้อ ต่อการทำงานของทีมคุณภาพ | | | | | |
| 88. สมาชิกในทีมคุณภาพใช้การประสานงาน เป็นเครื่องมือเพื่อทำให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |

ตอนที่ 3 องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.1 การบรรลุเป้าหมายขององค์กร | | | | | |
| 1. ผลการทำงานของทีมคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 2. ผลการทำงานของทีมคุณภาพแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา | | | | | |
| 3. ผลงานของทีมคุณภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากรและค่าใช้จ่าย | | | | | |
| 4. ผลการปฏิบัติงานของทีมคุณภาพบรรลุเป้าหมายของทีมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ | | | | | |
| 3.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | |
| 5. โรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกของทีมคุณภาพ มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ | | | | | |
| 6. โรงเรียนได้ส่งเสริมให้สมาชิกของทีมคุณภาพ และบุคลากรในโรงเรียนรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 7. โรงเรียนได้ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมคุณภาพ นำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานได้ตามต้องการ | | | | | |
| 8. โรงเรียนมีการพัฒนาขยายขีดความสามารถของทีมคุณภาพและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลตรงตามความสามารถตามความต้องการที่แท้จริง | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. โรงเรียนได้กระตุ้นให้สมาชิกของทีมคุณภาพ แลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร | | | | | |
| 3.3 บรรยากาศของโรงเรียน | | | | | |
| 10. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด เรียบร้อย เป็นระเบียบทั้งในห้องและนอกห้องเรียน | | | | | |
| 11. โรงเรียนมีการเสริมสร้างบรรยากาศ แห่งมิตรภาพในการทำงาน | | | | | |
| 12. โรงเรียนมีการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และการ เรียนรู้ร่วมกันในทีม | | | | | |
| 13. โรงเรียนมีการส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในโรงเรียน | | | | | |
| 14. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้สมาชิกภายในทีมยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน | | | | | |
| 15. โรงเรียนมีบรรยากาศการให้ความเป็นกันเอง ไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม | | | | | |

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง