

รายการอ้างอิง

โกวิท ประวาลพุกษ์. “การใช้วิธีการเชิงระบบในการปรับปรุงงาน” วิทยากรย. 95
(มกราคม 2540) : 65-69.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานผลความก้าวหน้าของ
การดำเนินงานครบรอบ 10 ปี : สิปปชัย สข. กรุงเทพมหานคร : พี. เอ. ลีฟวิง,
2534 ก.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ
2535. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,
2534 ข. (อัดสำเนา).

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ.
2535-2539). กรุงเทพมหานคร : ศุภสภาลาดพร้าว, 2535 ก.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แบบบรรยายรายละเอียดของตำแหน่ง
(Position Description) ข้าราชการพลเรือนสามัญ. กองการเจ้าหน้าที่. สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535 ข.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ
2536. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,
2535 ค. (อัดสำเนา).

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ
2537. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,
2536 ก. (อัดสำเนา).

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง). กองพัฒนาบุคคล. สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536 ข.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2536-2539)
เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร. พีเอลิววิง, 2536 ค.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2536-2539)
เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร. พีเอลิววิง, 2536 ง.

- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานสรุปผลและแผนการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปี 2530-2539. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536 จ.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2538. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2537 ก. (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์การพิมพ์, 2537 ข.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2539. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2538 ก. (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การประชุมสัมมนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2538 ข. (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปผลการดำเนินงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : องค์การทหารผ่านศึก, 2539.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานประจำปี 2539. กรุงเทพมหานคร : ศุภสภาลาดพร้าว, 2540.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. หลักสูตรการอบรมผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, มปป. ก. (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือวิทยากรการอบรมผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, มปป. ข. (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การวิจัยประเมินผลการพัฒนาบุคลากร : การเตรียมผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, มปป. ค. (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. กองประเมินผลการศึกษา. รายงานการประเมินผลโครงการเงินยืมธนาคารโลกเพื่อพัฒนาการศึกษา ครั้งที่ 5 โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. กองประเมินผลการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529. (อัดสำเนา).

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการประเมินผลโครงการพัฒนาระบบ
การวางแผนและการจัดการศึกษา : ระยะสิ้นสุดโครงการ. กองประเมินผล
การศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2531. (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการวิจัย ประสิทธิภาพการใช้ครู :
กรณีศึกษาระดับปฐมวัยศึกษา. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2539 ก.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการวิจัย ประสิทธิภาพการใช้ครู :
กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2539 ข.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหาร
ในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู.(เอกสาร
ทางวิชาการ อันดับที่ 1 มิถุนายน 2537.) กระทรวงศึกษาธิการ : สำนักงาน ก.ค.,
2537.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.
พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2535.
- เครือข่าย ลี้มอศึกษา. หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและพัฒนา: แนวทางการวางแผน
การเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพมหานคร :
สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.
- จันทร์ สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและ
ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2533.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. การวิจัยการดำเนินงานและการวิเคราะห์เชิงระบบในการศึกษา.
วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 17 (มีย.-กค. 2526) : 67.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ, 1995.
- เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล : การเมือง
ค่านิยม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร :
โอเดียนสโตร์, 2530.
- ชำนาญ ชื่นช่วย. การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

- เขาวี พูลนวม. ความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. ปรินญาณิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
- เชิญ วีระฉายา. ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพ
ผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรินญาณิพนธ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- दनัย เทียมพุด. กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2536.
- เพื่อน ทองแก้ว. "การติดตามโครงการเตรียมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เขตการศึกษา 11)". รายงานการวิจัย,
2530.
- เทอดศักดิ์ มังตรีสรรค์. ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางและ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- ธเนศ ข้าเกิด. การจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูสายงานบริหาร
การศึกษาในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มิติใหม่, 2539.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในราชการ : ประโยชน์ที่ได้จาก
ความว่างเปล่า. ในสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. หน้า 1-10. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน กพ.,
2531.
- นิคม ทาแดง และทิพย์เกสร บุญอำไพ. ประมวลสาระชุดวิชาการจัดระบบทางการศึกษา
หน่วยที่ 1-6. บัณฑิตศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.
- บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบัน. เอกสารประกอบการสอน วิชา รศ. 721 การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ฉบับที่ 1. โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- บัณฑิต อินทราชัน. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร :
โอเดียนสโตร์, 2526.

- บุญจันทร์ บัวหุ้ง. การนำเสนอแนวทางการบริหารงานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับ
อำเภอของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. เทคนิคการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและทัศนคติ. กรุงเทพมหานคร
: สวัสดิการ สำนักงาน กพ., 2538.
- ประกอบ คุณารักษ์. การจัดทำโครงการและการประเมินผลเชิงระบบ. นครปฐม :
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2526. (อัติสำเนา).
- ปรีชา ศรีสรารกรณ์. การนำเสนอแนวทางการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาระยะที่ 2 (2533-
2535) ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. เอกสารทางวิชาการ ที่ 1/2533
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2533.
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. แผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ
ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์การศาสนา, 2534.
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รุ่นที่ 2 ประจำปี
งบประมาณ 2535. เอกสารทางวิชาการ ที่ 8/2535 ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขต
การศึกษา 8. สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2535.
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. คู่มือการวัดประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึก
อบรม (ฉบับแก้ไขปรับปรุงใหม่ พ.ศ.2538). กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์การศาสนา, 2538.
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับสูง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, มปป.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ,
2526.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต, 2537.

- มิตรศักดิ์ เต็มธนะศักดิ์. **ความคิดเห็นของศึกษาธิการเขต ผู้บริหารโรงเรียนและ
ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่าน
การฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมข้าราชการครูหลักสูตรนักบริหารการศึกษา
ของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2526.**
- เมธี ปิลาธนานนท์. **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร :
โอเดียนสโตร์, 2529.**
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2536.**
- วิจิตร อาวะกุล. **การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.**
- วิเชียร ชิวพิมาย. **การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.**
- วิโรจน์ สิทธิพลากุล. **การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานฝึกอบรมระหว่างองค์การของ
รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.**
- วิสุทธิ ราตรี. **ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนใน
โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. **ศัพท์การบริหาร.
กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา, 2538.**
- ศุภชัย เล็กวงศ์. **ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร
นักบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.**
- ศุภมาศ อุมารี. **การพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.**
- สัณห์ชัย ลิขมรังษี. **การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.**
- สมโภชน์ นพคุณ. **บนเส้นทางสู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาและฝึกอบรม. ใน
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ทิศทางและอนาคตการพัฒนาบุคคลเพื่อ
การพัฒนาประเทศ. หน้า 77-96. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน กพ., 2531.**
- สมยศ นาวิการ. **การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2525.**

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา. คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- เสรี เลิศสุชาติวินิช. ทักษะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ก่อนการฝึกอบรมและ
หลังการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
จูนพับลิชชิ่ง, 2536.
- สุนันทา เลานันทน์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531.
- สุวิมล จิณณธนพงษ์. ความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนเอกชน
ระดับมัธยมศึกษาสายสามัญในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- อุทัย บุญประเสริฐ. วิธีการหรือเทคนิคเชิงระบบกับการบริหารโรงเรียน. เอกสารประกอบ
โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “หลักและแนวทางในการบริหารโรงเรียนอย่างเป็น
ระบบ” จัดโดย ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 20 สิงหาคม
2529.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531.

Alter, S. **Information Systems : A Management Perspective.** Reading, Massachusetts:
Addison-Wesley, 1992.

Ashton, D. and Smith, M.E. **Management development in the organization : Analysis and
action.** London : Macmillan, 1979.

Bittel, L.R. **Encyclopedia of profession management.** New York : McGraw-Hill, 1978.

Burack, E.H. and Smith, R.D. **Personnel management : A human resource system
approach.** NewYork : John Wiley & Sons, 1982.

Burger, M.L. **Inservice administrator and manager training : Comparing education and
industry.** Dissertation Abstract International-A 54/03, p. 745, Sep, 1993.

Carrell, M.R., Kuzmits, F.E. and Elbert, N.F. **Personnel/human resource management
(4th ed.).** NewYork : Maxwell Macmillan International, 1992.

De Greene, K.B. **System psychology.** NewYork : McGraw-Hill, 1970.

Dessler, G. **Personnel/human resource management (5th ed.).** NewJersey, Englewood-
Cliffs : Prentice-Hall, 1991.

Edwards, P. **Systems analysis, design, and development. With structured concepts.**
NewYork : Holt, Rinehart and Winston., 1985.

- Estes, D.G. **Qualitative findings regarding leadership development process training for principals.** Dissertation Abstract International-A 55/06, p. 1432, Dec, 1994.
- Everard, K.B. **Developing management in schools.** Oxford : Basil Blackwell, 1986.
- Flippo, E.B. **Personnel management** (6th ed.). NewYork : McGraw-Hill, 1984.
- FitzGerald, J. and FitzGerald, A. **Fundamentals of system, analysis : Using structured analysis and design techniques** (3rd ed.). NewYork : JohnWiley & son, 1987.
- Gaa, S.J. **An analysis of the elementary principle's professional development in special education.** Dissertation Abstract International-A 53/07, p. 2180, Jan, 1993.
- Gilley, J.W. and Eggland, S.A. **Principles of Human Resource Development.** Massachusetts : Addison-Wesley, 1989.
- Goad, T.W. **The HRD practitioner : A person of many roles.** NewYork : Nichols, 1989.
- Hartley, H.J. Systems Analysis in Education. in Milstein, M.M. and Belasco, J.A. (eds.) **Educational administration and the behavioral sciences : A system perspective.** pp. 49-88. NewYork : Allyn and Bacon, 1973.
- Heystek, J. **The in-service training of principals in management competencies.** Dissertation Abstract International-A 55/05, p. 1154, Nov, 1994.
- Hicks, J.O. Jr. **Information systems in business : An introduction.** New York : West Publishing Company, 1986.
- House, R.J. **Management development : Design, evaluation, and implementation.** The University of Michican : Graduate School of Business Administration, 1967.
- Hunt, D.S. **Professional development opportunities and priorities for Missouri's elementary principles.** Dissertation Abstracts Internation-A 52/6, p. 1964, Dec, 1991.
- Johnson, R.A., Kast, F.E. and Rosenzweig, J.E. **The theory and management of systems** (3rd ed.). Tokyo : McGraw-Hill KOGAKUSHA, 1973.
- Laudon, K.C. and Laudon, J.P. **Management Information Systems : A comporary perspective.** NewYork : Macmillan, 1988.
- Milkovich, G.T. and Boudreau, J.W. **Human resource management** (7th ed.). Illinois : IRWIN, 1994.
- Modell, M.E. **A professional's guide to systems analysis.** NewYork : McGraw-Hill, 1988.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M., III. **Human resource management** (4th ed.). Boston : Allyn and Bacon, 1990.

- Mumford, A. Developing effective managers. in Harper, Sally. (ed.), **Personnel management Handbook**. pp. 196-215. Hants, England : Gower, 1987.
- Nadler, L. Human Resource Development. in Nadler, I. and Nadler, Z. (eds.) **The handbook of human resource development**. (2nd ed.). pp. 1.1-1.47. NewYork : Wiley & Sons, 1990.
- Nadler, L. and Nadler, Z. **Developing Human Resources** (3rd ed). SanFrancisco : Jossey-Bass, 1989.
- O'Brien, J.A. **Management Information Systems : A managerial end user perspective**, Homewood, Boston : Irwin, 1990.
- Pace, R.W., Smith, P.C. and Mills, G.E. **Human Resource Development : The field**. NewJersey : Prentice Hall, 1991.
- Rae, L. **Assessing Training Effectiveness**. England. Hant : Gower, n.d.
- Riley, M.J. **Management Information Systems** (2nd ed.). San Fransisco : Holden-Day, 1981.
- Rothwell, W.J. and Kazanas, H.C. **Strategic human resource development**. New Jersey ; Prentice Hall, 1989.
- Schermerhorn, J.R., Jr. **Management for productivity** (4th ed.). New York : John Wiley & Sons, 1993.
- Schuler, R.S. and Huber, V.L. **Personnel and human resource management** (4th ed.). St. Paul : West, 1990.
- Schuler, R.S., Bentell, N.J. and Youngblood, S.A. **Effective Personnel Management** (3rd ed.). St.Paul : West, 1989.
- Schulze, G.L. Management Development. in Famularo, J.J. (ed.). **Handbook of human resources administration** (2nd ed.).
- Semprevivo, P.C. **Systems analysis : Definition, process, and design**. Chicago : Science Research Associates, 1976.
- Senn, J.A. **Analysis and design of information systems**. NewYork : McGraw-Hill, 1985.
- Shrode, W.A. and Voich, D.Jr. **Organization and management : Basic systems concepts**. Malaysia : Irwin, 1974.
- Smith, A.W. **Management system : Analyses and application**. NewYork : Dryden, 1982.
- Stoner, J.A.F. and Freeman, R.E. **Management** (5th ed.). New Jersey : Englewood-Cliff : A Simon & Schuster, 1992.

Torrington, D.P. and Sutton, D.F. **Handbook of management development**. Great Britain, Epping Essex : Gower, 1973.

Tracey, W.R. **Human resource development standards : a self-evaluation manual for HRD managers and specialists**. NewYork : AMAOM, 1981.

Tracey, W.R. **Designing and development system** (revised ed.). NewYork : AMAOM, 1984.

Watson, C.E. **Management development through training**. Reading: Addison-Wesley, 1979.

Wehrich, H. and Koonz, H. **Management : A global perspective** (10th ed.). NewYork : McGraw-Hill, 1993.

Whitten, J.L., Bentley, L.D. and Ho, T.I.M. **System analysis & design methods**. St. Louis : Times Mirrors Mosby College Publishing, 1986.

Wilson, B. **Systems : Concepts, methodologies and applications** (2nd ed.). NewYork : John Wiley & Sons, 1991.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

รายนามบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ตรวจสอบและทดลองใช้เครื่องมือ

ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. นายยุทธชัย อุตมา | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สปช. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร รองเลขาธิการ กปช. |
| 2. นายพิศิษฐ์ ศิริลัย | รองเลขาธิการ กปช. |
| 3. นายเสียม พูลเอี่ยม | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร |
| 4. นายดิลก พัฒน์วิชัยโชติ | ผอ.ปจ.ชัยนาท |
| 5. นายสมชาย จิตรเนื่อง | ผอ.ปจ.แพร่ |
| 6. นายนิยม ศรีวิเศษ | ผอ.ปจ.มุกดาหาร |
| 7. นายจำนงค์ ยอดขำ | ผอ.ปจ.ชลบุรี |
| 8. นายพิษณุ ตูลสุข | ผอ.ปจ.พัทลุง |
| 9. นายวินัย ศรีเจริญ | ผอ.ปจ.ภูเก็ต |
| 10. นายโกศล ปราคำ | ผช.ผอ.ลำพูน |

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร/เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

- | | |
|-----------------------------|--|
| 11. นายสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สปจ.แพร่ หัวหน้าฝ่ายโครงการฝึกอบรมและพัฒนา สปช. |
| 12. นายสมเดช โนนน้อย | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สปจ.มุกดาหาร |
| 13. นายนเรศ สวัสดิ์ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สปจ.ชลบุรี |
| 14. นายแสง บุญฮวด | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สปจ.พัทลุง |
| 15. นางสาวบุญญานุช สดคมขำ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สปจ.ภูเก็ต |
| 16. นายवेश มงคล | เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สพบ. |
| 17. นายถวิล หนูสง | เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เขตการศึกษา 3 |
| 18. นายประเสริฐ เล็กอาราม | เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เขตการศึกษา 3 |
| 19. นางนิภา แสงรัตน์ | เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เขตการศึกษา 6 |

ผู้บริหารโรงเรียน

20. นายอมร เครืออन्हันต์ ครูใหญ่ ร.ร. บ้านโป่ง สปจ.ชัยนาท
21. นายสมศักดิ์ จิตเอื้อตระกูล อาจารย์ใหญ่ ร.ร.วัดอากออาสา สปจ.ชัยนาท
22. นางสาววรัญญา อีธรรมการ อาจารย์ใหญ่ ร.ร.วัดเขาตะเกียบ สปจ.ชลบุรี
23. นายสมคิด อินพุ่ม อาจารย์ใหญ่ ร.ร.พระตำหนักมหาราช สปจ. ชลบุรี
24. นายเกียรติศักดิ์ อรรถวัฒนากร อจญ. ร.ร.บ้านขี้เหล็ก สปจ. มหาสารคาม
25. นายวิชัย สนเอี่ยม อจญ. ร.ร.วัดคงคาราม สปจ. ชัยนาท
26. นายบัญชา พรหมขำ ครูใหญ่ สปจ. นครนายก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ดร. สายพันธ์ โกมารกุล ณ อยู่ธยา ตำแหน่งบุคลากร 5 ฝ่ายอัตรากำลัง และระบบงาน 1 กองการเจ้าหน้าที่ สปช.
3. ดร. ชูศักดิ์ ประเสริฐ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สปช.

รายนามบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ในขั้นตอนการทดลองใช้แบบสัมภาษณ์

1. นางผ่องศรี สุรัตน์เรืองชัย เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สปช.
2. นายประดิษฐ์ ทองคำปลิว ศึกษานิเทศก์ สปจ. นครศรีธรรมราช
3. นางสาวพรณี คุณากรบดินทร์ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สปช.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

รายการเอกสารที่ใช้ในการวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการหรือแผนการดำเนินงาน

1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพมหานคร : ศุภสภาลาดพร้าว, 2535.
2. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2535. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ., 2534 (อัดสำเนา).
3. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2536. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ., 2535 (อัดสำเนา).
4. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2537. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ., 2536 (อัดสำเนา).
5. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2538. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ., 2537 (อัดสำเนา).
6. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2539. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ., 2538 (อัดสำเนา).
7. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. เอกสารดำเนินโครงการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา. ฝ่ายโครงการอบรมและพัฒนา. กองพัฒนาบุคคล. (อัดสำเนา).
8. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2537-2539) เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : พีเอ ลิฟวิ่ง, 2536.
9. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2537-2539) เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร : พีเอ ลิฟวิ่ง, 2536.

เอกสารเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติและคู่มือดำเนินงาน

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู. เอกสารทางวิชาการ อันดับที่ 1 กองมาตรฐานตำแหน่ง 1. ก.ศ., 2537.
2. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2535. เอกสารลำดับที่ 8/2535. ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8. (อัดสำเนา).
3. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. คู่มือการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, มปป.
4. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. คู่มือการวัดประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึกอบรม (ฉบับแก้ไขปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2538). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2538.
5. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: เทกซ์แอนด์เจอร์นัล พับบลิเคชั่น, มปป.
6. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แบบบรรยายรายละเอียดของตำแหน่งข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว, 2535.

เอกสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน

1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. รายงานสรุปผลและแผนการดำเนินงาน ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปี 2530-2539. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536.
2. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. รายงานประจำปี 2539. กรุงเทพมหานคร. ศุภสภาลาดพร้าว, 2539.
3. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 2. รายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2536. เอกสารลำดับที่ 22/2537. ส่วนพัฒนาบุคลากรสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 2. (อัดสำเนา).
4. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5. สรุปรายงานผลการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2536. เอกสารลำดับที่ 2/2537. ฝ่ายฝึกอบรม. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5. (อัดสำเนา).

5. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 3. รายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2538. เอกสารลำดับที่ 7/2538. กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 3, 2538. (อัดสำเนา).

6. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 3. รายงานการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรณีปรับปรุงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ประจำปีงบประมาณ 2538. เอกสารลำดับที่ 12/2538 กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 3, 2538. (อัดสำเนา).

7. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6. การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดของ เขตการศึกษา 6 ประจำปีงบประมาณ 2536-2537. เอกสารลำดับที่ 2/2539. ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 6 สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6, 2539. (อัดสำเนา).



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค.

แบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อการวิจัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อการวิจัย

ข้อมูลเอกสาร

.....

ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.

| องค์ประกอบ ของระบบ | รายการ องค์ประกอบย่อย | รายการข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพ/การดำเนินงาน/ปัญหา |
|----------------------------------|--------------------------|--|
| ด้านปัจจัยนำเข้า - บุคลากร | | |
| - งบประมาณ | | |
| - วัสดุอุปกรณ์ | | |
| - การจัดการโครงการ | | |
| ด้านระบบย่อย - การพัฒนาบุคคล | | |
| - การพัฒนาองค์การ | | |
| - การพัฒนาอาชีพ | | |
| ด้านผลผลิต - ปฏิกริยา/ความพอใจ | | |
| - ความรู้ ทักษะ เจตคติ | | |
| - พฤติกรรมการบริหาร | | |
| - ผลลัพธ์/ความสำเร็จของ รร. | | |
| ด้านผลย้อนกลับ - การติดตามข้อมูล | | |
| - การใช้ข้อมูล | | |
| ด้านปัจจัยแวดล้อม - เศรษฐกิจ | | |
| - สังคม/การเมือง | | |
| - เทคโนโลยี | | |
| - นโยบายรัฐบาล | | |

ภาคผนวก ง.

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหาและความต้องการ
เกี่ยวกับของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10300

28 สิงหาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน

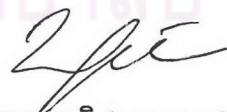
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเพื่อเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ท่าน ในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงาน แนวทางแก้ไขปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. อันเป็นประสบการณ์จากการปฏิบัติงานและความคิดเห็นส่วนตัวของท่านโดยตรง

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการให้สัมภาษณ์ของท่านในครั้งนี้ และข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ต่อไป ซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่าการให้สัมภาษณ์ของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ที่จะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์โดยการให้สัมภาษณ์ ตามวันเวลาที่ท่านเห็นสมควร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ)

นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา โทร. (02) 2182405

ผู้วิจัย โทร. (01) 932-6989

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง
การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

หัวเรื่องที่สัมภาษณ์ สภาพ/การดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการหรือ
 แนวทางแก้ไข ปัญหาของระบบการพัฒนาผู้บริหาร
 โรงเรียนของ สปช.

ผู้สัมภาษณ์นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เริ่มสัมภาษณ์เวลาน. ใช้เวลาทั้งสิ้นชั่วโมง.....นาที

สถานที่สัมภาษณ์

ความคิดเห็นเกี่ยวสภาพ/ปัญหาการดำเนินงาน แนวทางแก้ไขปัญหา
และความต้องการเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.

เกริ่นนำ

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือเป็นผู้ได้รับผลโดยตรงใน การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ท่านมีประสบการณ์ หรือความคิดเห็นว่า ระบบ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ปัจจุบัน มีสภาพ ปัญหาการดำเนินการหรืออุปสรรค อย่างไรบ้าง และท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาหรือมีความต้องการในส่วนนั้นอย่างไรบ้าง โดยมี ประเด็นย่อยจำแนกตามองค์ประกอบของระบบ ดังต่อไปนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นว่า บุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญ ต่อกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ของ สปช. มากที่สุดคือใคร.....
ท่านคิดว่า ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนคืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร ดังกล่าวนี้อย่างไร.....
2. ปัจจุบัน งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้มาจากที่ใดบ้าง.....
ท่านคิดว่า ปัญหาด้านงบประมาณ คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณดังกล่าวนี้ อย่างไร.....
3. วัสดุอุปกรณ์สำคัญที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน มีอะไรบ้าง และได้มาจากที่ใด.....
ท่านเห็นว่า ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร.....
4. จากประสบการณ์ที่ท่านพบหรือปฏิบัติอยู่ การจัดการ/การบริหารโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการอย่างไร.....
ท่านเห็นว่า ปัญหาด้านการจัดการ/การบริหารโครงการ คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหา ดังกล่าวอย่างไร.....
5. สปช. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนารายบุคคลแก่ผู้บริหารโรงเรียน อย่างไรบ้าง.....
ท่านเห็นว่าปัญหาด้านการพัฒนารายบุคคล คืออะไร
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไร.....
6. ท่านเห็นว่าปัจจุบัน สปช. ดำเนินการด้านการพัฒนาองค์การ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร.....
ท่านมีความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านการพัฒนาองค์การ คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้อย่างไร.....
7. ท่านเห็นว่า สปช. ดำเนินการด้านการพัฒนาอาชีพของผู้บริหารหรือไม่อย่างไร.....
ท่านมีความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านการพัฒนาอาชีพ คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้อย่างไร.....

8. ท่านมีความคิดเห็นว่า ปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียน มีปฏิภริยาหรือความพึงพอใจต่อระบบ
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน หรือไม่ อย่างไร.....
ท่านเห็น ปัญหาเกี่ยวกับปฏิภริยาของผู้บริหาร คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหา ดังกล่าว อย่างไร.....
9. ท่านเห็นว่าปัจจุบัน ความรู้ ทักษะเจตคติของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับใด.....
ท่านเห็นว่า ปัญหาด้านความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้บริหารโรงเรียน คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหานี้ อย่างไร.....
10. ท่านมีความเห็นว่าปัจจุบัน พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียน มีการเปลี่ยนแปลง
ดีขึ้น หรือไม่ อย่างไร.....
ท่านเห็นว่า ปัญหาด้านพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไร.....
11. ท่านเห็นว่าปัจจุบัน ผลลัพธ์ของการพัฒนาผู้บริหาร อยู่ในระดับใด.....
ท่านเห็นว่า ปัญหาด้านผลลัพธ์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไร.....
12. ท่านเห็นว่า สปช. มีการติดตาม และการรวบรวมข้อมูล/สารสนเทศเพื่อปรับปรุงระบบ
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน หรือไม่ อย่างไร.....
ท่านเห็นว่า ปัญหาด้านการติดตามและรวบรวมข้อมูล คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไร.....
13. ท่านเห็นว่า สปช. มีการรายงานผล และการใช้ข้อมูล/สารสนเทศเพื่อการปรับปรุงระบบ
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร.....
ท่านเห็นว่า ปัญหาด้านการรายงาน และใช้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงระบบ คืออะไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไร.....
14. ท่านมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
คืออะไร.....
ท่านเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัญหาต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน อย่างไร.....
ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไร.....

15. ท่านมีความคิดเห็นว่าการเมืองที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน คืออะไร.....
 ท่านเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัญหาต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน อย่างไร.....
 ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหา ดังกล่าว อย่างไร.....
16. ท่านมีความคิดเห็นว่าการเมืองที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน คืออะไร.....
 ท่านเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัญหาต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน อย่างไร.....
 ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหา ดังกล่าว อย่างไร.....
17. ท่านมีความคิดเห็นว่าการเมืองของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน คืออะไร.....
 ท่านเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัญหาต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน อย่างไร.....
 ท่านมีความต้องการหรือแนวทางแก้ไขปัญหา ดังกล่าว อย่างไร.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ.

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10300

30 กันยายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเพื่อเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ท่าน ในประเด็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. อันเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของท่านโดยตรง

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการให้สัมภาษณ์ของท่านในครั้งนี้ และข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ต่อไป ซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่าการให้สัมภาษณ์ของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ที่จะเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์โดยการให้สัมภาษณ์ ตามวันเวลาที่ท่านเห็นสมควร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ)

นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา โทร. (02) 2182405

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง
การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

หัวเรื่องที่สัมภาษณ์ ... **ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบการพัฒนา
 ผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.**

ผู้สัมภาษณ์นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เริ่มสัมภาษณ์เวลาน. ใช้เวลาทั้งสิ้นชั่วโมง.....นาที

สถานที่สัมภาษณ์

**ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของทางเลือกในการแก้ไขปัญหา
 ของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. รวมทั้งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ**

เกริ่นนำ

ในฐานะที่ท่านมีความเกี่ยวข้อง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการพัฒนาผู้บริหาร
 โรงเรียนของ สปช. ขอให้ท่านพิจารณาร่างทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบ
 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ตามที่นำเสนอในกรอบแยกตามองค์ประกอบของระบบ
 ดังต่อไปนี้ แล้ว

โปรดให้ความคิดเห็นว่าทางเลือกแต่ละด้านมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้
 หรือไม่ และท่านมีข้อสังเกตหรือเห็นว่าควรปรับปรุง หรือไม่ อย่างไร

ทางเลือกด้านบุคลากร

(ปัญหาหลัก คือ
บุคลากรขาดอุดม
การณ์ และความ
มุ่งมั่น จริงจัง
ผู้บริหารเป็นผู้นำ
ทางวิชาการ)

1. ต้องพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ และวิทยากรผู้ให้ความรู้ อย่างจริงจัง
2. การสอบคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องวัดความรู้ ความสามารถทางด้านงานวิชาการเป็นอันดับแรก
3. มีการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างจริงจัง เป็น ระยะเวลาๆ

ความคิดเห็น.....

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ.....

ทางเลือกด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

(ปัญหาหลัก คือ
ไม่เพียงพอ
ไม่ทันสมัย)

1. ต้องเพิ่มงบประมาณด้านการพัฒนาผู้บริหารชั้นอีก
2. ควรกระจายอำนาจการตัดสินใจและการใช้งบประมาณให้ สปจ.
3. ควรนำสื่อหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ความคิดเห็น.....

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทางเลือกด้านการจัดการ/การบริหารโครงการ

(ปัญหาหลัก คือ การจัดการยังไม่มีประสิทธิภาพ)

1. ต้องกำหนดแผนแม่บทหรือแผนงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สปช. ขึ้นมาโดยเฉพาะ โดยประกอบด้วยแผนงานย่อย การพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่ม
2. จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยครอบคลุมงาน 3 ด้าน คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ ที่เน้นภารกิจในเชิงวิเคราะห์วิจัย และการสนับสนุนทางวิชาการให้ หน่วยงานย่อยระดับ สปจ. ปฏิบัติ
3. พัฒนาทีมงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของ สปช.
4. ต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับบุคคลและหน่วยงานทุกหน่วย แล้วทำการวัดและประเมินโดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างจริงจัง
5. จัดตั้งศูนย์ข้อมูล/สารสนเทศการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นปัจจุบัน และสืบค้นได้ทันที

ความคิดเห็น.....

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ.....

ทางเลือกด้านการพัฒนารายบุคคล

(ปัญหาหลัก คือ มี -การศึกษาต่อเนื่อง -หน่วยงานไม่มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน -การฝึกอบรมไม่ทั่วถึง ครอบคลุม สอดคล้องความต้องการ)

1. แก่ไขระเบียบการลาศึกษาต่อ โดยลดเงื่อนไขการลา ในประเด็น การขึ้นชั้นเงินเดือน และสัญญาผูกพัน เพื่อจูงใจบุคลากรให้ศึกษาต่อ
2. ร่วมกับสถาบันการศึกษาจัดการศึกษาทางไกลให้ผู้บริหารโรงเรียน เป็นการเฉพาะ
3. หน่วยงานบังคับบัญชาขั้นต้น (สปจ.) ต้องมีข้อมูลและแผน การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายบุคคล และปฏิบัติตามแผนนั้น
4. ทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานให้ผู้บริหาร โรงเรียนทราบ เพื่อให้ความร่วมมือและป้องกันปัญหา
5. เพิ่มปริมาณการฝึกอบรมระหว่างประจำการตามความต้องการจำเป็น ของผู้บริหารแต่ละคน
6. ใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือทรัพยากรบุคคลจากภายนอก เป็นกลไก การฝึกอบรมของ สปช.ให้มากขึ้น
7. จัดระบบการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และใช้ผลเพื่อการพัฒนาการฝึกอบรมจริงๆ

ความคิดเห็น.....

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ.....

ทางเลือกด้านการพัฒนาองค์การ

(ปัญหาหลัก คือ
การพัฒนาองค์การ
ยังไม่เป็นระบบ)

1. สร้างนักพัฒนาองค์การ หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ สปช. เป็น
ทีมงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ใช้กระบวนการพัฒนาองค์การเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผู้บริหาร

ความคิดเห็น.....

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ.....

ทางเลือกด้านการพัฒนาอาชีพ

(ปัญหาหลัก คือ
การพัฒนาอาชีพยังไม่
เป็นระบบ)

1. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านอาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ในองค์การ
2. กำหนดเส้นทางอาชีพของบุคลากรแต่ละกลุ่มอาชีพ โดยเฉพาะ
ผู้บริหาร ให้ชัดเจน และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน หรือมีแหล่ง
ข้อมูลที่สามารถสืบค้นได้ทันที
3. กำหนดมาตรฐานอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.

ความคิดเห็น.....

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทางเลือกด้านผลผลิตของการพัฒนา

(ปัญหาหลัก คือ ผลผลิตยังไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการ ยังประเมินไม่ชัดเจน)

1. กำหนดให้การประเมินผลเป็นแผนงานย่อยในแผนหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลให้สามารถวัดได้ครอบคลุมผลผลิตทั้ง 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับความรู้ ระดับพฤติกรรม และระดับผลลัพธ์ของการพัฒนา
3. ทำการประเมินตามเกณฑ์นั้นอย่างจริงจัง
4. ใช้ผลการประเมินในการพัฒนาระบบพัฒนาผู้บริหาร

ความคิดเห็น.....

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ.....

ทางเลือกด้านข้อมูลย้อนกลับของการพัฒนา

(ปัญหาหลัก คือให้รายงานมาก แต่ไม่มีคุณภาพและไม่ได้ใช้)

1. เก็บรวบรวมข้อมูลให้มีคุณภาพโดยกระบวนการวิจัย และเป็นระบบ
2. ใช้ข้อมูลที่เก็บมาเป็นฐานสำคัญของการปรับปรุงระบบ

ความคิดเห็น.....

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ.....

ทางเลือกด้านปัจจัยแวดล้อม

(ปัญหาหลัก คือ ปัจจัยแวดล้อมมีผลกระทบต่อระบบต้องปรับตามมาก)

1. กำหนดแผนแม่บทหรือแผนงานหลักเป็นตัวควบคุมปัจจัยที่มากกระทบ
2. ใช้สภาพของปัจจัยแวดล้อมมาเป็นเงื่อนไขในการพัฒนาผู้บริหาร เช่น นโยบายปฏิรูปการศึกษา นโยบายกระจายอำนาจ เป็นต้น โดยปรับประเด็นย่อย แต่ยึดสาระสำคัญของแผนแม่บท

ความคิดเห็น.....

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ.....

.....ขอขอบพระคุณ

ภาคผนวก ฉ.

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการ
เกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ.พญาไท
กรุงเทพมหานคร 10330

20 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย
เรียน ผู้บริหารโรงเรียน ทุกท่าน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้านายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดย การสอบถามความคิดเห็นส่วนตัว ของผู้บริหารโรงเรียน ในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ของ สปช. โดยผู้วิจัยหวังว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่า การตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบในทางเสียหายต่อการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานของท่าน โดยจะเก็บข้อมูลเบื้องต้นของท่านเป็นความลับ และผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ)

ภาควิชาบริหารการศึกษา
โทร. 2182405
ผู้วิจัย. (01) 932-6989

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งปัจจุบันของท่านคือตำแหน่งใด
 - ผู้ช่วยครูใหญ่
 - ครูใหญ่
 - ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
 - อาจารย์ใหญ่
 - ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
 - ผู้อำนวยการโรงเรียน
2. ท่านดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว กี่ปี
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5-10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี
3. ท่านผ่านหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาหลักสูตรใดมาแล้วบ้าง(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา
 - หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ท่านเคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานที่ใด(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา
 - สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (วัดไร่ขิง)
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรอื่นๆ บ้างหรือไม่
 - เคย (โปรดระบุ).....
 - ไม่เคย

คำนิยามเบื้องต้น

ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบและกระบวนการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อความก้าวหน้า และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (Human Resource Development=HRD) นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ 1) การพัฒนารายบุคคล 2) การพัฒนาอาชีพ และ 3) การพัฒนาองค์การ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สบช.

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนนี้เป็น การสอบถามความคิดเห็นและประสบการณ์ส่วนตัวของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สบช. (โดยพิจารณาในภาพรวม) ใน 2 ประเด็น คือ

- 1.1 สภาพปัจจุบันของระบบ มีรายการองค์ประกอบนั้น อยู่มากน้อยเพียงใด
- 1.2 ท่านต้องการให้ระบบ มีรายการองค์ประกอบนั้น เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

2. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน คือ

5 (มากที่สุด) หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า

- สภาพปัจจุบัน มีรายการนั้นอยู่มากที่สุดหรือดำเนินการทุกครั้ง
- ท่านต้องการให้มีรายการนั้นเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันมากที่สุดหรือ 100 %

4 (มาก) หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า

- สภาพปัจจุบัน มีรายการนั้นอยู่มากหรือดำเนินการเป็นส่วนใหญ่
- ท่านต้องการให้มีรายการนั้นเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันมากหรือ 70-90 %

3 (ปานกลาง) หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า

- สภาพปัจจุบัน มีรายการนั้นอยู่ปานกลางหรือดำเนินการบางครั้ง
- ท่านต้องการให้มีรายการนั้นเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันปานกลางหรือ 40-60 %

2 (น้อย) หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า

- สภาพปัจจุบัน มีรายการนั้นอยู่น้อยหรือดำเนินการน้อยครั้ง
- ท่านต้องการให้มีรายการนั้นเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน น้อยหรือ 10-30 %

1 (น้อยที่สุด) หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า

- สภาพปัจจุบัน มีรายการนั้นอยู่น้อยที่สุดหรือไม่ได้ดำเนินการ
- ท่านต้องการให้มีรายการนั้นเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันน้อยที่สุดหรือไม่ต้องการเลย

ตัวอย่าง

| องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | สภาพปัจจุบัน | | | | | ความต้องการ | | | | |
|--|--------------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านผู้บริหารโรงเรียน | | | | | | | | | | |
| O. ระดับความรู้ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| OO. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

หมายถึง

- ท่านเห็นว่า สภาพปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในการบริหาร ในระดับมากหรือเป็นส่วนใหญ่
- ท่านต้องการให้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในการบริหาร เพิ่มขึ้นจากปัจจุบันเล็กน้อย

-จบตัวอย่าง-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ก. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

| องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | สภาพปัจจุบัน | | | | | ความต้องการ | | | | |
|--|--------------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | | | | | | | | | | |
| - เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน | | | | | | | | | | |
| 1. ปริมาณของผู้บริหาร ร.ร. ที่ต้องเข้าสู่ระบบการพัฒนา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ความคาดหวังของผู้บริหารต่อประโยชน์ที่จะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| - เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูงของ สปช. | | | | | | | | | | |
| 1. การสนับสนุนด้านเวลาจากผู้บริหารระดับสูงของ สปช. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ความชัดเจนของนโยบายการพัฒนาจากผู้บริหารระดับสูง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. การสร้างเสริมบรรยากาศและการอำนวยความสะดวกต่างๆ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| - เกี่ยวกับผู้บริหารโครงการ/เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม | | | | | | | | | | |
| 1. ปริมาณเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ/ผู้บริหารโครงการ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. มีความสามารถในการพัฒนานโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. มีความสามารถในการบริหารโครงการ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. มีความเข้าใจในนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. มีความสามารถในการกำหนดมาตรการและควบคุมโครงการ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| - เกี่ยวกับวิทยากรประจำโครงการ | | | | | | | | | | |
| 1. ปริมาณวิทยากรผู้บรรยาย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. การใช้สื่อประกอบการถ่ายทอดความรู้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. ความรู้ของวิทยากรที่เลี้ยง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. ความสามารถในการถ่ายทอดประสบการณ์ของวิทยากรที่เลี้ยง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร | | | | | | | | | | |
| 1. จำนวนงบประมาณที่ใช้เพื่อการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ความเหมาะสมของการจัดสรรสัดส่วนงบประมาณ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ปริมาณของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. คุณภาพวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | สภาพปัจจุบัน | | | | | ความต้องการ | | | | |
|---|--------------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการจัดการ/การบริหารโครงการฝึกอบรมและพัฒนา | | | | | | | | | | |
| - เกี่ยวกับการวางแผนโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | | | | | | | | | | |
| 1. ความชัดเจนของนโยบายการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์การพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ความเหมาะสมของเป้าหมายการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| - เกี่ยวกับการจัดองค์การด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | | | | | | | | | | |
| 1. ความเหมาะสมของหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ความชัดเจนของการแบ่งงาน/ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ความเหมาะสมของการจัดคนเข้าทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| - เกี่ยวกับการอำนวยการโครงการฝึกอบรมและพัฒนา | | | | | | | | | | |
| 1. มีระบบการตัดสินใจสั่งการและการประสานงานที่รวดเร็ว | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. มีระบบการเสริมแรง/จูงใจในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบโครงการ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| - เกี่ยวกับการควบคุมโครงการฝึกอบรมและพัฒนา | | | | | | | | | | |
| 1. มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. มีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. มีการแก้ไขการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านกระบวนการ/ระบบย่อยของระบบการพัฒนา
ผู้บริหารโรงเรียน

| องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | สภาพปัจจุบัน | | | | | ความต้องการ | | | | |
|--|--------------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ระบบย่อยการพัฒนาบุคคล | | | | | | | | | | |
| 1. มีนโยบายส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อที่ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. มีการอนุญาตให้ผู้บริหารลาไปศึกษาต่อ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. มีการให้ทุนไปศึกษาต่อ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. การฝึกอบรมเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. มีระบบการหาความต้องการจำเป็นที่ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. มีการหาความต้องการจำเป็นระดับบุคคล | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. มีการหาความต้องการจำเป็นระดับสายงานหรือตำแหน่งงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. มีการหาความต้องการจำเป็นระดับหน่วยงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. มีการกำหนดของวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. มีการพัฒนาโครงการและปรับปรุงหลักสูตร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. ความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. มีการกำหนดวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. มีการใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเกมการบริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. มีการใช้วิธีการฝึกอบรมแบบการแสดงบทบาทสมมติ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. มีการใช้วิธีการฝึกอบรมแบบบรรยาย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. มีการใช้วิธีการฝึกอบรมแบบให้ศึกษาด้วยตนเอง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. มีการใช้วิธีการฝึกอบรมแบบการประชุม/อภิปราย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. มีการใช้วิธีการฝึกอบรมแบบการใช้สถานการณ์จำลอง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. มีการใช้วิธีการฝึกอบรมแบบการฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยฝึกอบรม (computer-base training) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. มีการใช้วิธีการฝึกอบรมโดยใช้บทเรียนแบบโปรแกรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. มีการใช้วิธีการฝึกอบรมโดยใช้กรณีศึกษา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. มีการใช้วิธีการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการฝึกปฏิบัติ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. มีการประเมินปฏิกิริยา/ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27. มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28. มีการประเมินพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29. มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | สภาพปัจจุบัน | | | | | ความต้องการ | | | | |
|--|--------------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31. มีการติดตามผลการฝึกอบรมอย่างจริงจัง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32. มีการสอนงาน (coaching) โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33. มีการโยกย้าย/สับเปลี่ยน/หมุนเวียนการทำงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34. มีการมอบหมายให้เป็นกรรมการหรือทำงานพิเศษ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 35. มีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36. มีการฝึกงานก่อนเป็นผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37. มีการให้ศึกษาด้วยตนเอง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ระบบย่อยการพัฒนาองค์การ | | | | | | | | | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูงการรับรู้ปัญหาการบริหารโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าใจความต้องการของผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. สบช. /สปจ. มีการวินิจฉัยสภาพปัจจุบันของโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. สบช. มีการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาของโรงเรียนชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. การสอดแทรกโดยการสร้างทีมงาน (team building) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. การสอดแทรกโดยการสำรวจข้อมูลและการส่งข้อมูลย้อนกลับ (survey feedback) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. การสอดแทรกโดยการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขจุดบกพร่อง (sensitivity training) หรือการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory training / T-group) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. การสอดแทรกโดยการวิเคราะห์พฤติกรรมมารติดต่อกันระหว่างบุคคล (transaction analysis) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. มีการประเมินผลการพัฒนาองค์การในโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ระบบย่อยการพัฒนาอาชีพ | | | | | | | | | | |
| 1. ดันสังกัดมีการปฐมนิเทศผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. มีการให้ความช่วยเหลือในการวางแผนอาชีพแก่ผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. มีศูนย์ข้อมูลหรือการให้บริการข้อมูลด้านอาชีพแก่ผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. มีการกำหนดเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร ร.ร. ไว้ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. มีการให้คำปรึกษาด้านอาชีพต่อผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ค. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านผลผลิตของระบบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

| องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | สภาพปัจจุบัน | | | | | ความต้องการ | | | | |
|---|--------------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ผู้บริหาร ร.ร.มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ผู้บริหาร ร.ร.มีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ผู้บริหาร ร.ร.มีความรู้ในการบริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ผู้บริหาร ร.ร.มีทักษะในการบริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. ผู้บริหาร ร.ร.มีเจตคติที่ดีในการบริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. ผู้บริหาร ร.ร.มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. ผู้บริหาร ร.ร.มีอุดมการณ์และความมุ่งมั่นในการทำงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ผู้บริหาร ร.ร.มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจการบริหารของผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ง. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านผลย้อนกลับของระบบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

| องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | สภาพปัจจุบัน | | | | | ความต้องการ | | | | |
|--|--------------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. การรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. มีการใช้ข้อมูล/สารสนเทศเพื่อการปรับปรุงระบบการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. มีการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจริงจัง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

จ. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระบบของระบบ
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

| องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | สภาพปัจจุบัน | | | | | ความต้องการ | | | | |
|---|--------------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ | | | | | | | | | | |
| 1. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจต่อการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยด้านสังคมและการเมือง | | | | | | | | | | |
| 1. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและการเมือง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ผลกระทบของปัจจัยด้านสังคมและการเมืองต่อการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยด้านเทคโนโลยี | | | | | | | | | | |
| 1. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาล | | | | | | | | | | |
| 1. ความชัดเจนของนโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ผลกระทบของนโยบายรัฐบาลต่อการพัฒนาผู้บริหาร ร.ร. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ช.

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ.พญาไท
กรุงเทพมหานคร 10330

20 มกราคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย
เรียน ผู้บริหารโรงเรียน ทุกท่าน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้านายบุรพาทิศ พลอยสุวรรณ นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดย การสอบถามความคิดเห็นส่วนตัว ของท่าน ในประเด็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ของ สปช. โดยผู้วิจัยหวังว่าข้อมูลที่ได้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่า การตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบในทางเสียหายต่อการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานของท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเบื้องต้นของท่านเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุรพาทิศ พลอยสุวรรณ)

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร. 2182405

ผู้วิจัย. (01) 932-6989

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งปัจจุบันของท่านคือตำแหน่งใด
 - ผู้ช่วยครูใหญ่
 - ครูใหญ่
 - ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
 - อาจารย์ใหญ่
 - ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
 - ผู้อำนวยการโรงเรียน
2. ท่านดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว กี่ปี
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5-10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี
3. ท่านผ่านหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาหลักสูตรใดมาแล้วบ้าง(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา
 - หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ท่านเคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานที่ใด(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา
 - สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (วัดไร่ขิง)
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรอื่นๆ บ้างหรือไม่
 - เคย (โปรดระบุ).....
 - ไม่เคย

คำนิยามเบื้องต้น

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติและความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อความก้าวหน้า และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนารายบุคคล 2) การพัฒนาองค์กร และ 3) การพัฒนาอาชีพ

ความเหมาะสม หมายถึง ความเหมาะสม ความจำเป็นและความเป็นไปได้ของทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ และการจัดการ ที่มีอยู่หรือเป็นอยู่ในปัจจุบันและสามารถจัดหามาได้ กับทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นต้องใช้ โดยพิจารณาควบคู่หรือรวมกับความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันด้วย ในการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน (ตามความคิดเห็นของท่าน)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนนี้เป็น การสอบถามความคิดเห็นและประสบการณ์ส่วนตัวของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. (โดยพิจารณาในภาพรวม) ว่า ทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะนั้น มีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด
2. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน คือ
 - 5 (มากที่สุด) หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า รายการองค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสมมากที่สุดหรือต้องเป็นตามรายการนั้น
 - 4 (มาก) หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า รายการองค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสม มากหรือสมควรเป็นตามรายการนั้น
 - 3 (ปานกลาง) หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า รายการองค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสมปานกลาง หรือน่าจะเป็นตามรายการนั้น

- 2 (น้อย) หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า รายการองค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสม น้อย หรือไม่จำเป็นต้องเป็นตามรายการนั้น
- 1 (น้อยที่สุด) หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า รายการองค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือไม่ควรเป็นตามรายการนั้น

ตัวอย่างเช่น

| องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | ความเหมาะสม | | | | |
|--|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 0. ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการพัฒนาปีละ 1 ครั้ง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

หมายถึง: ท่านมีความเห็นว่า การกำหนดให้

- ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการพัฒนาปีละ 1 ครั้งนั้น มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมาก

-จบตัวอย่าง-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.

| รายการทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบ | ความเหมาะสม | | | | |
|--|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านบุคลากร | | | | | |
| - เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง | | | | | |
| 1. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ใจกว้าง มีคุณธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. มีอุดมการณ์ ความมุ่งมั่นในการทำงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. สร้างเสริมบรรยากาศและอำนวยความสะดวกในการพัฒนา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. มีนโยบายและระบุมความคาดหวังที่ชัดเจนเพื่อการเสริมแรงและจูงใจ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. ใช้ผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนามาแล้วให้เกิดประโยชน์ในฐานะผู้ปฏิบัติ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. สนับสนุนด้านงบประมาณ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. สนับสนุนด้านเวลาในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ให้การเสริมแรง/จูงใจผู้บริหารที่ปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้ดี เช่น ให้รางวัล ยกย่องชมเชย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| - เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร | | | | | |
| 1. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ใจกว้าง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ต้องสามารถพัฒนานโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. มีความสามารถในการกำหนดมาตรการ ควบคุม ติดตามโครงการ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. สามารถให้คำปรึกษาหารือเบื้องต้นแก่ผู้บริหารได้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. เป็นผู้เข้าใจนวัตกรรมและกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. เป็นผู้ช่วยความคิดหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. มีความสามารถในการจัดการ/บริหารโครงการเป็นอย่างดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ปฏิบัติงานในลักษณะการวิเคราะห์วิจัยการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| - เกี่ยวกับวิทยากร | | | | | |
| 1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้เป็นอย่างดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่บรรยายอย่างดีเยี่ยม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. มีประสบการณ์/การปฏิบัติจริงในเรื่องที่บรรยาย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ดีเยี่ยม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| รายการทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบ | ความเหมาะสม | | | | |
|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. ปรับเปลี่ยน/พัฒนาเทคนิควิธีสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. ยึดผู้บริหารโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| - เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 1. เป็นผู้อยู่ในข่ายมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเฉพาะเรื่อง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. รับรู้ความจำเป็นในการพัฒนาของตนเอง งานและหน่วยงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ตื่นตัว ให้ความสนใจและความร่วมมือในการพัฒนา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจริงจัง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. มีเป้าหมายในการนำความรู้ความสามารถในการพัฒนาไปปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ | | | | | |
| 1. เพิ่มงบประมาณเพื่อการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงานให้ สบจ.มากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. กระจายอำนาจการตัดสินใจ/การใช้งบประมาณให้ สบจ. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. เพื่องบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 3 เท่าของปัจจุบัน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ให้ชัดเจนขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. ปรับปรุง/พัฒนาวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นปัจจุบัน ทันสมัย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. ใช้ทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. มีศูนย์เทคโนโลยีหรือสื่อการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการจัดการ/การบริหารโครงการ | | | | | |
| 1. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลความต้องการจำเป็น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. มีแผนแม่บท (master plan) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สบช. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. มีแผนย่อยการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในแผนแม่บทให้ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. แผนพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่มต้องสอดคล้องกันในเชิงงบประมาณและการดำเนินการ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. มีศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สบช. ในส่วนกลางและภูมิภาค | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. กระจายอำนาจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ สบจ. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| รายการทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบ | ความเหมาะสม | | | | |
|--|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนกลางทำหน้าที่สนับสนุนด้านวิชาการและมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ สปจ. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. เพิ่มความรวดเร็วและความชัดเจนในการติดต่อสื่อสาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. สร้างที่มการทำงานและพัฒนาทีมงานด้านพัฒนาบุคคล | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. หน่วยงานที่รับผิดชอบกระตุ้นให้มีการพัฒนากระบวนการจัดการ โดยการประเมินผล และติดตามผลอย่างจริงจัง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. ส่วนกลาง ควรลงพื้นที่รับทราบปัญหาอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. มีระบบการเสริมแรงและจูงใจในการทำแผนพัฒนาบุคคล | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. ลดขั้นตอนในการดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าช่วย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. มีเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคคลที่ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. หน่วยงานที่รับผิดชอบกระตุ้นให้มีการพัฒนากระบวนการจัดการ โดยการประเมินผล และติดตามผลอย่างจริงจัง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. มีการประเมินผล ติดตามผลโครงการอย่างต่อเนื่องจริงจังและ ถูกหลักวิชาการ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้เป็นรูปธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการพัฒนารายบุคคล | | | | | |
| 1. จัดระบบสนับสนุนการศึกษาทางไกลให้ทั่วถึง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ประสานร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างเพื่อจัดระบบให้การศึกษาแก่บุคลากรให้ชัดเจนมากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. สนับสนุนทุนการศึกษาต่อของผู้บริหารที่มีเป้าหมาย/โครงการเกี่ยวกับการศึกษาต่อที่เป็นรูปธรรมชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติในระหว่างลาศึกษาต่อ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. กำหนดแผนการให้การศึกษาแก่บุคลากรที่ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. จัดทำระบบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาของบุคลากร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ชัดเจนเป็นรายบุคคล | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. มีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ถูกต้อง และใช้ผลการประเมินนั้นอย่างจริงจัง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| รายการทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบ | ความเหมาะสม | | | | |
|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. จัดระบบการเสริมแรงและจูงใจการพัฒนาในการปฏิบัติงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. มีแผนการศึกษาความต้องการทั้งระดับบุคคล งาน และองค์การ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. มีการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมอย่างถูกหลักวิชาการ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. มีเกณฑ์มาตรฐานและการวัดผลการปฏิบัติงาน/การบริหารงานที่ชัดเจนเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. ใช้ข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลพื้นฐานในการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. กำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลความต้องการจำเป็น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. เพิ่มปริมาณการฝึกอบรมระหว่างประจำการให้มากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. ยืดหยุ่นเงื่อนไขการฝึกอบรมตามหลักสูตรอบรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลการผ่านการฝึกอบรมของผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. ลดการซ้ำซ้อนของการฝึกอบรมโดยทำระเบียบสะสมของผู้เข้าอบรมหลักสูตรผู้บริหารให้ชัดเจนเป็นปัจจุบัน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. จัดทำระบบข้อมูลการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. ลดขั้นตอนการเตรียมการก่อนการฝึกอบรมโดยใช้ศูนย์ฝึกอบรมและเอกชนเข้ามาทำแทนเช่น รถรับส่งวิทยากร การเตรียมสถานที่ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. สร้างบรรยากาศการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่ม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. ลดปริมาณการฝึกอบรมแบบบรรยายในห้องเรียน และเพิ่มการศึกษาดูงาน จะได้ประโยชน์มากกว่า | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. เพิ่มเทคนิคการฝึกอบรมให้หลากหลายมากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. กำหนดแผนการประเมินผลการฝึกอบรมทุกระดับให้ชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. ปฏิบัติการตามแผนการประเมินผลทุกระดับอย่างจริงจัง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลให้ถูกต้องตามหลักวิชา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28. เพิ่มการประเมินพฤติกรรมและผลลัพธ์ของการฝึกอบรมให้มากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29. ใช้หน่วยงานภายในและภายนอกทำการประเมินผลการฝึกอบรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30. สนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินผลการฝึกอบรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31. ใช้ข้อมูลการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมในระดับพฤติกรรมหลังการฝึกอบรมเป็นตัวบ่งชี้ผลสำเร็จของการฝึกอบรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32. ลดปริมาณและเพิ่มคุณภาพการประเมินและติดตามผลการอบรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33. ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการฝึกอบรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| รายการทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบ | ความเหมาะสม | | | | |
|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการพัฒนาองค์การ | | | | | |
| 1. จัดตั้งผู้รับผิดชอบ/หน่วยงานพัฒนาองค์การเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรของ สปช. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. สร้างหรือส่งเสริมการพัฒนาพนักงานพัฒนาองค์การ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. จัดกระบวนการทำงานให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนหลักของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. จัดทีมพัฒนาองค์การของ สปช. และ สปช. โดยเฉพาะ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. เชื่อมโยงแผนพัฒนาองค์การกับการพัฒนาผู้บริหารโดยวิธีการอื่นให้เป็นรูปธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการพัฒนาอาชีพ | | | | | |
| 1. กำหนดให้มีแผนการพัฒนาอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของแผนหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สปช. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. จัดตั้งผู้รับผิดชอบ/หน่วยงานพัฒนาอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรของ สปช. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. กำหนดเส้นทางอาชีพสำหรับผู้บริหารให้ชัดเจน แน่นนอน ไม่ปรับเปลี่ยนบ่อย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. มีศูนย์ข้อมูลด้านอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สปช. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. สร้างทีมที่ปรึกษาด้านอาชีพเป็นกลไกหนึ่งในระบบการพัฒนาบุคคล | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. จูงใจการพัฒนาวิชาชีพโดยยกย่องเชิดชูผู้มีผลงานทางอาชีพหรือผลงานวิชาการทางการบริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารให้ชัดเจน สามารถวัดได้ถูกต้อง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. กำหนดให้มีการวิเคราะห์ตนเองด้านอาชีพและการตรวจสอบสภาพที่เป็นจริงของตนก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านผลผลิตของการพัฒนา | | | | | |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสนใจระตือหรือรุ่นต่อการพัฒนาตนเอง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ผู้บริหารต้องพึงพอใจที่จะร่วมมือในกระบวนการพัฒนา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นจริงต่อการพัฒนา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| รายการทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบ | ความเหมาะสม | | | | |
|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำเสนอข้อมูล ความสนใจและความต้องการ การพัฒนาต่อหน่วยงานรับผิดชอบ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหาร และศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารอย่างถ่องแท้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการจัดหาและจัดสรร ทรัพยากรในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้หลักวิชาในการบริหารโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้การวิเคราะห์วิจัยในการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. ผู้บริหารโรงเรียนต้องยอมรับและปรับตัวให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบและ ภาวะผู้นำ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของบุคลากร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. โรงเรียนต้องมีมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นและใกล้เคียงกัน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการยอมรับจากชุมชน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. โรงเรียนต้องได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชนหรือท้องถิ่น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านข้อมูลย้อนกลับ | | | | | |
| 1. ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในทุกรูปแบบเพื่อนำมาปรับปรุงระบบ การพัฒนาผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| รายการทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบ | ความเหมาะสม | | | | |
|---|-------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ใช้การวิเคราะห์วิจัยตามหลักวิชาการเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการปรับปรุงระบบการพัฒนาผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. กำหนดให้ใช้ข้อมูลย้อนกลับของระบบเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหาร | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. นำเสนอข้อมูลย้อนกลับในรูปแบบที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติตามได้ง่าย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านปัจจัยแวดล้อม | | | | | |
| 1. ระบบเศรษฐกิจไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสัมพันธ์กับการพัฒนาด้านอื่นๆ ด้วย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจเช่น การเติบโตและความต้องการด้านเศรษฐกิจน่าจะเป็นเงื่อนไขสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. การเมืองต้องไม่เข้ามาก้าวก่ายระบบการพัฒนา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมควรเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่สนับสนุนการกำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้วย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมืองไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีควรเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. ทิศทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือด้วย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. ควรมีนโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และให้ความสำคัญอย่างแท้จริง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. การประสานนโยบายการพัฒนาผู้บริหารในแต่ละระดับควรสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. นโยบายรัฐบาลและ ศธ. ด้านต่างๆ ไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

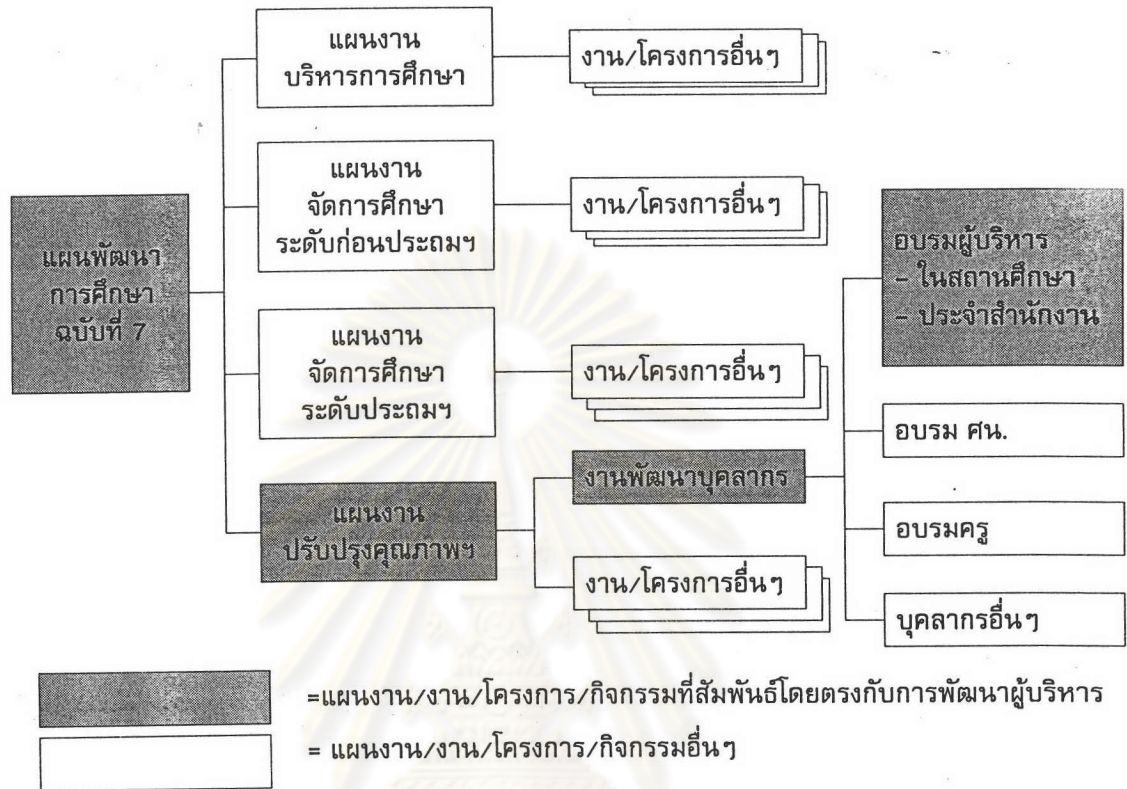
ภาคผนวก ข.

ตัวอย่างแผนงานพัฒนาบุคลากรและโครงการอบรมผู้บริหารโรงเรียน
และข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงสร้างแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (2535-2539) ของ สปช.



จากแผนภาพข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรของ สปช. ซึ่งเป็นงานส่วนหนึ่งของแผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษานั้น งานพัฒนาบุคลากรมีการแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารการศึกษา กลุ่มศึกษานิเทศก์ กลุ่มครู และกลุ่มบุคลากรอื่นๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.

| | |
|----------------------|---|
| งาน | พัฒนาบุคลากร (งานอบรมผู้บริหารการศึกษา) |
| แผนงาน | ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา |
| หน่วยงานที่รับผิดชอบ | กองการเจ้าหน้าที่ และสำนักงานเลขาธิการกรม |
| ผู้รับผิดชอบ | ฝ่ายโครงการอบรมและพัฒนา |
| ลักษณะโครงการ | ต่อเนื่อง |
| ระยะเวลาดำเนินการ | 1 ตุลาคม 2538 - 30 กันยายน 2539 |

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีบุคลากรในสังกัดทั้งข้าราชการครู และข้าราชการพลเรือน ทั้งสิ้นมากกว่า 400,000 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารในระดับต่างๆ มากกว่า 40,000 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและผู้ช่วย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอและผู้ช่วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่. ผู้บริหารการศึกษาเหล่านี้เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษาของชาติ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เนื่องจากผู้บริหารระดับต่างๆ ดังกล่าว เป็นทั้งผู้กำหนดนโยบาย ผู้ดำเนินการตามนโยบาย ผู้กำกับติดตาม ผู้อำนวยความสะดวกและผู้ติดตามผล และข้าราชการพลเรือนซึ่งทำหน้าที่บริหารและดำเนินงานในการสนับสนุนการจัดการศึกษา จำนวนประมาณ 20,000 คน ในระดับ สปช./ สปจ./ สปอ. จะต้องมีความรู้ความเข้าใจแนวทางในการจัดและพัฒนาการศึกษาได้อย่างดีด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์และแนวคิดที่ทันสมัยเสมอ

ประกอบกับสำนักงาน ก.ค. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ได้วางหลักเกณฑ์ให้ต้องมีการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาก่อนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ได้กำหนดให้มีการอบรมข้าราชการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงจัดให้มีงานอบรมผู้บริหารการศึกษาและข้าราชการพลเรือนขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาระดับต่างๆ ได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหาร
- 2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่ ก.ค. กำหนด
- 2.3 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในอันที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เป้าหมาย

ดำเนินการอบรมผู้บริหารการศึกษาทุกระดับและข้าราชการพลเรือน จำนวน 13,250 คน

4. กิจกรรม

ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ

1. งานพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 อบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษากรณีตำแหน่งว่าง จำนวน 2,320 คน
 - 1.2 อบรมผู้บริหารสถานศึกษา กรณีปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น จำนวน 7,676 คน
2. งานพัฒนาข้าราชการครูนอกสถานศึกษา จำนวน 2,048 คน
3. งานพัฒนาข้าราชการพลเรือน จำนวน 1,206 คน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. งบประมาณ

งบประมาณทั้งสิ้น 57,139,900 บาท (เฉพาะงานอบรมผู้บริหารการศึกษา)

| แยกเป็น | ค่าตอบแทน | ค่าใช้สอย | ค่าวัสดุ | รวม |
|-------------|-----------|------------|----------|------------|
| ส่วนกลาง | 50,800 | 56,751,800 | 337,300 | 57,139,900 |
| ส่วนภูมิภาค | - | - | - | - |
| รวม | 50,800 | 56,751,800 | 337,300 | 57,139,900 |

มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

| กิจกรรมและคำชี้แจงการใช้งบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ | จำแนกตามหมวดรายจ่าย | | |
|---|--------------------|---------------------|-----------|-------|
| | | ตอบแทน | ใช้สอย | วัสดุ |
| <p>งานพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 กิจกรรมหลัก คือ</p> <p>1. การอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา กรณีตำแหน่งว่าง จำแนกเป็น 7 กิจกรรม (งบประมาณ 19,239,000 บาท) คือ</p> <p>1.1 อบรมเตรียมผู้ช่วยครูใหญ่ จำนวน 50 คน 27 วัน ณ เขตการศึกษา</p> <p>- ผู้เข้าอบรม 50 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 50 คน x 180 บาท x 27 วัน 243,000 ค่าเช่าที่พัก 50 คน x 300 บาท x 26 คืน 390,000 ค่าพาหนะ 50 คน x 500 บาท 25,000</p> <p>- วิทยากรพี่เลี้ยง 5 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 5 คน x 180 บาท x 27 วัน 24,300 ค่าเช่าที่พัก 5 คน x 300 บาท x 26 คืน 39,000 ค่าพาหนะ 5 คน x 500 บาท 2,500</p> <p>1.2 อบรมเตรียมครูใหญ่ จำนวน 600 คน 27 วัน ณ เขตการศึกษา</p> <p>- ผู้เข้าอบรม 600 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 600 คน x 180 บาท x 27 วัน 2,916,000</p> | 723,800 | | | |
| | 8,685,600 | | 2,916,000 | |

| กิจกรรมและค่าใช้จ่ายงบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ | จำแนกตามหมวดรายจ่าย | | |
|---|--------------------|---------------------|---|-------|
| | | ตอบแทน | ใช้สอย | วัสดุ |
| ค่าเช่าที่พัก 600 คนx300 บาท x 26 คืน ค่าพาหนะ 600 คน x 500 บาท - วิทยากรพี่เลี้ยง 60 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 60 คน x 180 บาท x 27 วัน ค่าเช่าที่พัก 60 คน x 300 บาท x 26 คืน ค่าพาหนะ 60 คน x 500 บาท | | | 4,680,000 300,000 291,600 468,000 30,000 | |
| 1.3 อบรมเตรียมผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ จำนวน 600 คน 27 วัน ณ เขตการศึกษา | 8,685,600 | | | |
| - ผู้เข้าอบรม 600 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 600 คนx180 บาท x 27 วัน ค่าเช่าที่พัก 600 คนx300 บาท x 26 คืน ค่าพาหนะ 600 คน x 500 บาท - วิทยากรพี่เลี้ยง 60 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 60 คน x 180 บาท x 27 วัน ค่าเช่าที่พัก 60 คน x 300 บาท x 26 คืน ค่าพาหนะ 60 คน x 500 บาท | | | 2,916,000 4,680,000 300,000 291,600 468,000 30,000 | |
| 1.4 อบรมเตรียมอาจารย์ใหญ่ จำนวน 700 คน 4 ครั้ง ๗ ละ 27 วัน ณ สพบ. | 620,840 | | | |
| - วิทยากรพี่เลี้ยง 70 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 70 คนx180 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 70 คน x 1,000 บาท - ผู้ประสานงาน 12 คน (ครั้งละ 3 คน) ค่าเบี้ยเลี้ยง 12 คน x 180 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 12 คน x 500 บาท - พนักงานขับรถ 8 คน (ครั้งละ 2 คน) ค่าเบี้ยเลี้ยง 8 คน x 120 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 8 คน x 500 บาท - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 400 บาท/วัน/คัน = 8 คัน x 400 บาท x 27 วัน - ค่าจ้างเหมารถยนต์รับส่งผู้เข้ารับการอบรม ระหว่าง สพบ.-สพช. 4 ครั้ง ๗ ละ 3 คัน ๗ ละ 2,500 บาท=4x3x2,500 บาท | | | 340,200 70,000 58,000 6,000 25,920 4,000 86,400 30,000 | |
| 1.5 อบรมเตรียม ผช.ผอ.รร. จำนวน | 248,800 | | | |

| กิจกรรมและค่าใช้จ่ายงบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ | จำแนกตามหมวดรายจ่าย | | |
|---|--------------------|---------------------|---------|-------|
| | | ตอบแทน | ใช้สอย | วัสดุ |
| 250 คน 6 รุ่น 27 วัน 2 ครั้ง ณ สพบ. - วิทยากรพี่เลี้ยง 25 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 25 คนx180 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 25 คน x 1,000 บาท - ผู้ประสานงาน 6 คน (ครั้งละ 3 คน) ค่าเบี้ยเลี้ยง 6 คน x 180 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 6 คน x 500 บาท - พนักงานขับรถ 4 คน (ครั้งละ 2 คน) ค่าเบี้ยเลี้ยง 4 คน x 120 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 4 คน x 500 บาท - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 400 บาท/วัน/คัน = 4 คัน x 400 บาท x 27 วัน - ค่าจ้างเหมารถยนต์รับส่งผู้เข้ารับการอบรม ระหว่าง สพบ.-สพช. 2 ครั้งๆละ 3 คันๆละ 2,500 บาท=2x3x2,500 บาท | | | 121,500 | |
| | | | 25,000 | |
| | | | 29,160 | |
| | | | 3,000 | |
| | | | 12,960 | |
| | | | 2,000 | |
| | | | 43,200 | |
| | | | 12,000 | |
| 1.6 อบรมเตรียม ผอ.รร. จำนวน 120 | 119,480 | | | |
| คน 27 วัน ณ สพบ. - วิทยากรพี่เลี้ยง 12 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 12 คนx180 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 12 คน x 1,000 บาท - ผู้ประสานงาน 3 คน (ครั้งละ 3 คน) ค่าเบี้ยเลี้ยง 3 คน x 180 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 3 คน x 500 บาท - พนักงานขับรถ 2 คน (ครั้งละ 2 คน) ค่าเบี้ยเลี้ยง 2 คน x 120 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 2 คน x 500 บาท - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 400 บาท/วัน/คัน = 2 คัน x 400 บาท x 27 วัน - ค่าจ้างเหมารถยนต์รับส่งผู้เข้ารับการอบรม ระหว่าง สพบ.-สพช. 2 คันๆละ2,000 บาท =2x2,000 บาท | | | 58,320 | |
| | | | 12,000 | |
| | | | 14,580 | |
| | | | 1,500 | |
| | | | 6,480 | |
| | | | 1,000 | |
| | | | 21,600 | |
| | | | 4,000 | |
| 1.7 ติดตามประเมินผลการฝึกอบรม ณ | 154,860 | | | |
| ศูนย์อบรมประจำเขตฯ 12 คนๆละ 7 วัน - คณะประเมิน 12 คน | | | | |

| กิจกรรมและค่าใช้จ่ายงบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ | จำแนกตามหมวดรายจ่าย | | |
|---|--------------------|---------------------|--|-------|
| | | ตอบแทน | ใช้สอย | วัสดุ |
| ค่าเบี้ยเลี้ยง 12 คนx180 บาท x 27 วัน ค่าเช่าที่พัก 12 คนx350 บาท x 26 คืน ค่าพาหนะ 12 คน x 1,000 บาท - ประชุมปฏิบัติการสรุปผลการติดตามและ ประเมินผลการฝึกอบรม 5 วัน - คณะทำงาน 20 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 20 คนx180 บาท x 27 วัน ค่าเช่าที่พัก 20 คนx300 บาท x 26 คืน ค่าพาหนะ 20 คนx1,000 บาท - พนักงานขับรถ 1 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 1 คนx120 บาท x 27 วัน ค่าเช่าที่พัก 1 คนx350 บาท x 26 คืน ค่าพาหนะ 1 คน x 500 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม = 21 คน x100 บาทx 5 วัน - ค่าเช่าห้องประชุม 5 วันๆละ 1,000 บาท - ค่าพิมพ์เอกสาร 100 เล่มๆละ 150 บาท - ค่าวัสดุ | | | 15,120 25,200 12,000 18,000 28,000 20,000 600 1,400 500 10,500 5,000 15,000 | |
| 2. การอบรมผู้บริหารสถานศึกษากรณี ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น จำแนกเป็น 8 กิจกรรม (งบประมาณ 26,032,000 บาท) คือ 2.1 อบรมผู้ช่วยครูใหญ่เป็นผู้ช่วย อาจารย์ใหญ่ 250 คน 27 วัน ณ เขต กศ. | 3,619,000 | | | 3,540 |
| - ผู้เข้าอบรม 250 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 250 คนx180 บาท x 27 วัน ค่าเช่าที่พัก 250 คนx300 บาท x 26 คืน ค่าพาหนะ 250 คน x 500 บาท - วิทยากรพี่เลี้ยง 25 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 25 คน x 180 บาท x 27 วัน ค่าเช่าที่พัก 25 คน x 300 บาท x 26 คืน ค่าพาหนะ 25 คน x 500 บาท | | | 1,215,000 1,950,000 125,000 121,500 195,000 12,500 | |

| กิจกรรมและค่าใช้จ่ายการใช้งบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ | จำแนกตามหมวดรายจ่าย | | |
|--|--------------------|---------------------|---|-------|
| | | ตอบแทน | ใช้สอย | วัสดุ |
| 2.2 อบรมครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ จำนวน 1,500 คน 27 วัน ณ เขตการศึกษา - ผู้เข้าอบรม 1,500 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 1,500 คนx180 บาทx27 วัน ค่าเช่าที่พัก 1,500 คนx300 บาทx26 คืน ค่าพาหนะ 1,500 คน x 500 บาท - วิทยากรพี่เลี้ยง 150 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 150 คนx180 บาท x 27 วัน ค่าเช่าที่พัก 150 คนx300 บาท x 26 คืน ค่าพาหนะ 150 คน x 500 บาท | 21,714,400 | | 7,290,000 11,700,000 750,000 729,000 1,170,000 75,000 | |
| 2.3 อบรมผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ เป็น ผช. ผอ.รร. 500 คน 3 ครั้งๆ ละ 27 วัน ณ สพบ. - วิทยากรพี่เลี้ยง 50 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 50 คนx180 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 50 คน x 1,000 บาท - ผู้ประสานงาน 9 คน (ครั้งละ 3 คน) ค่าเบี้ยเลี้ยง 9 คน x 180 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 9 คน x 500 บาท - พนักงานขับรถ 6 คน (ครั้งละ 2 คน) ค่าเบี้ยเลี้ยง 6 คน x 120 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 6 คน x 500 บาท - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 400 บาท/วัน/คัน = 6 คัน x 400 บาท x 27 วัน - ค่าจ้างเหมารถยนต์รับส่งผู้เข้ารับการอบรม ระหว่าง สพบ.-สพช. 9 ครั้งๆละ 3 คันๆละ 2,500 บาท=9x3x2,500 บาท | 451,000 | | 243,000 50,000 43,740 4,500 19,440 3,020 64,800 22,500 | |
| 2.4 อบรมอาจารย์ใหญ่เป็น ผอ.รร. จำนวน 300 คน 27 วัน ณ สพบ. - วิทยากรพี่เลี้ยง 30 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 30 คนx180 บาท x 27 วัน ค่าพาหนะ 30 คน x 1,000 บาท - ผู้ประสานงาน 3 คน (ครั้งละ 3 คน) ค่าเบี้ยเลี้ยง 3 คน x 180 บาท x 27 วัน | 248,000 | | 145,800 30,000 14,580 | |

| กิจกรรมและค่าใช้จ่ายงบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ | จำแนกตามหมวดรายจ่าย | | |
|--|--------------------|---------------------|---------|-------|
| | | ตอบแทน | ใช้สอย | วัสดุ |
| ค่าพาหนะ 3 คน x 500 บาท | | | 1,500 | |
| - พนักงานขับรถ 3 คน (ครั้งละ 2 คน) | | | | |
| ค่าเบี้ยเลี้ยง 3 คน x 120 บาท x 27 วัน | | | 9,720 | |
| ค่าพาหนะ 3 คน x 500 บาท | | | 1,500 | |
| - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 400 บาท/วัน/คัน | | | 32,400 | |
| = 3 คัน x 400 บาท x 27 วัน | | | | |
| - ค่าจ้างเหมารถยนต์รับส่งผู้เข้ารับการอบรม | | | 12,500 | |
| ระหว่าง สพบ.-สปช. 5 คันๆละ 2,500 บาท | | | | |
| 3. อบรมเตรียมวิทยากรพี่เลี้ยง 76 สปจ. | 2,280,700 | | | |
| รวม 526 คน 5 วัน 4 รุ่น | | | | |
| - ผู้เข้ารับการอบรม 526 คน | | | | |
| ค่าเบี้ยเลี้ยง 526 คน x 180 บาท x 5 วัน | | | 473,400 | |
| ค่าเช่าที่พัก 526 คน x 300 บาท x 4 คืน | | | 946,800 | |
| ค่าพาหนะ 526 คน x 1,000 บาท | | | 526,000 | |
| - ค่าอาหารว่างฯ = 526 x 5 วัน x 55 บาท | | | 144,650 | |
| - คณะผู้ดำเนินงาน 40 คน (ครั้งละ 12 คน) | | | | |
| ค่าเบี้ยเลี้ยง 40 คน x 180 บาท x 5 วัน | | | 36,000 | |
| ค่าเช่าที่พัก 40 คน x 300 บาท x 4 คืน | | | 72,000 | |
| ค่าพาหนะ 40 คน x 500 บาท | | | 20,000 | |
| - ค่าอาหารว่างฯ = 40 x 5 วัน x 55 บาท | | | 10,000 | |
| - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 4 คัน (รุ่นละ 1 คัน) | | | 4,000 | |
| คันละ 1,000 บาท = 4 x 1,000 บาท | | | | |
| - ค่าเช่าห้องประชุม 5 วันๆละ 1,000 บาท | | | 5,000 | |
| - ค่าตอบแทนวิทยากร 10 คนๆละ 4 รุ่นๆ | | 36,000 | | |
| ละ 3 ชั่วโมงๆละ 300 บาท | | | | |
| - ค่าวัสดุ | | | | 6,850 |
| 4. อบรมสัมมนาวิทยากรบรรยายหลักสูตร | 170,300 | | | |
| ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง | | | | |
| จำนวน 40 คน 5 วัน | | | | |
| - ผู้เข้ารับการอบรม 40 คน | | | | |
| ค่าเบี้ยเลี้ยง 40 คน x 180 บาท x 5 วัน | | | 36,000 | |
| ค่าเช่าที่พัก 40 คน x 450 บาท x 4 คืน | | | 72,000 | |
| ค่าพาหนะ 40 คน x 500 บาท | | | 20,000 | |
| - ค่าอาหารว่างฯ = 40 x 5 วัน x 55 บาท | | | | |

| กิจกรรมและค่าใช้จ่ายงบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ | จำแนกตามหมวดรายจ่าย | | |
|---|--------------------|---------------------|--|-------|
| | | ตอบแทน | ใช้สอย | วัสดุ |
| <ul style="list-style-type: none"> - คณะผู้ดำเนินงาน 5 คน(ครั้งละ 12 คน) ค่าเบี้ยเลี้ยง 5 คนx180 บาท x 5 วัน ค่าเช่าที่พัก 5 คนx450 บาท x 4 คืน ค่าพาหนะ 5 คน x 500 บาท - ค่าอาหารว่างฯ = 45x 5วันx 50 บาท - ค่าน้ำมัน (เฉลี่ยคันละ 1,050 บาท) - ค่าเช่าห้องประชุม 5วันๆละ 1,000 บาท - ค่าตอบแทนวิทยากร 10 คนๆละ 4 รุ่งๆ ละ 3 ชั่วโมงๆละ 300 บาท | | 9,000 | 4,500 9,000 2,500 11,250 1,050 5,000 | |
| <p>5. ประชุมเชิงปฏิบัติการผลิตสื่อประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>จำนวน 20 คน 10 วัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้ารับการอบรม 20 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 20 คนx180 บาท x 10 วัน ค่าเช่าที่พัก 20 คนx450 บาท x 9 คืน ค่าพาหนะ 20 คน x1,000 บาท - คณะผู้ดำเนินงาน 5 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 5 คนx180 บาท x 10 วัน ค่าเช่าที่พัก 5 คนx450 บาท x 9 คืน ค่าพาหนะ 5 คน x 500 บาท - ค่าอาหารว่างฯ = 25x10วันx 100 บาท - ค่าน้ำมัน (เฉลี่ยคันละ 3,000 บาท) - ค่าเช่าห้องประชุม 10วันๆละ 1,000 บาท - ค่าวัสดุ - ค่าจ้างพิมพ์เอกสารประกอบการอบรม 2,000ชุดๆละ 450 บาท=2,000x450บาท | 1,099,400 | | 36,000 81,000 20,000 9,000 20,250 2,500 12,500 3,000 10,000 900,000 | 5,150 |
| <p>6. อบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 กิจกรรม คือ (8,318,500 บาท)</p> <p>6.1 อบรมสัมมนาวิทยากรแกนนำเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา76 สปจ.ๆละ 5 คน3 วัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้ารับการอบรม 380 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 380 คนx180 บาท x 3 วัน ค่าเช่าที่พัก 380 คนx450 บาท x 2 คืน | 1,020,500 | | 205,200 342,000 | |

| กิจกรรมและค่าใช้จ่ายงบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ | จำแนกตามหมวดรายจ่าย | | |
|--|--------------------|---------------------|---|-----------------|
| | | ตอบแทน | ใช้สอย | วัสดุ |
| ค่าพาหนะ 380 คน x 1,000 บาท - คณะผู้ดำเนินงาน 10 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 10 คน x 180 บาท x 3 วัน ค่าเช่าที่พัก 10 คน x 450 บาท x 2 คืน ค่าพาหนะ 10 คน x 500 บาท - ค่าอาหารว่างฯ = 390 x 3 วัน x 50 บาท - ค่าน้ำมัน (เฉลี่ยคันละ 2,000 บาท) - ค่าเช่าห้องประชุม 3 วัน ๆ ละ 1,000 บาท - ค่าตอบแทนวิทยากร 6 คน ๆ ละ 3 ชั่วโมง ๆ ละ 300 บาท - ค่าวัสดุ | | 5,400 | 380,000 5,400 9,000 5,000 58,500 2,000 3,000 | 5,000 |
| 6.2 ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 12 เขต มี กิจกรรมย่อย คือ - คณะดำเนินการ 36 คน ออกเก็บข้อมูล 12 เขต ๆ ละ 3 คน ๆ ละ 5 วัน ค่าเบี้ยเลี้ยง 36 คน x 180 บาท x 5 วัน ค่าเช่าที่พัก 36 คน x 450 บาท x 4 คืน ค่าพาหนะ 36 คน x 1,000 บาท - ประชุมปฏิบัติการสรุปผลการติดตาม และประเมินผลการฝึกอบรม 10 วัน - คณะดำเนินการ 36 คน ค่าเบี้ยเลี้ยง 36 คน x 180 บาท x 3 วัน ค่าเช่าที่พัก 36 คน x 450 บาท x 2 คืน ค่าพาหนะ 36 คน x 1,000 บาท - ค่าอาหารว่างฯ = 36 x 3 วัน x 50 บาท - ค่าเช่าห้องประชุม 3 วัน ๆ ละ 1,000 บาท - ค่าวัสดุ - ค่าจัดพิมพ์เอกสารสรุปผลการติดตามและ ประเมินผลฯ 200 เล่ม ๆ ละ 150 บาท - จัดสรรงบประมาณให้ 76 สปจ. จัดอบ รมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตาม จำนวนที่แจ้งมา สปช. ประมาณ สปจ. ละ 50 คน รวม 4,180 คน ๆ ละ 5 วัน | 442,800 | | 32,400 64,800 36,000 64,800 145,800 36,000 18,000 10,000 | 5,000 30,000 |
| | 6,855,200 | | | |

| กิจกรรมและค่าใช้จ่ายการใช้งบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ | จำแนกตามหมวดรายจ่าย | | |
|--|--------------------|---------------------|-----------------------------------|-------|
| | | ตอบแทน | ใช้สอย | วัสดุ |
| ค่าเบี้ยเลี้ยง 4,180 คนx180 บาทx5 วัน ค่าเช่าที่พัก 4,180 คนx450 บาท x4 คืน ค่าพาหนะ 4,180 คน x100 บาท | | | 2,257,200 4,180,000 418,000 | |

7. การประเมินผล

| ตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จ | วิธีการวัดและประเมินผล | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล |
|---|---|--|
| จำนวนร้อยละของบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน | ทดสอบ สัมภาษณ์ ตรวจสอบสมรรถภาพ แบบรายงาน | แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบสมรรถภาพ แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงาน |

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 8.1 คุณภาพนักเรียนประถมศึกษาดีขึ้นและได้รับการพัฒนาในทิศทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
- 8.2 ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกระดับน่าพึงพอใจและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 8.3 บุคลากรสามารถเสนอผลงานทางวิชาการผ่านเกณฑ์การประเมินของ ก.ค. ได้มากขึ้น
- 8.4 สถานภาพและมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการในสังกัดอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนและงบประมาณพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.

ก. จำนวนผู้บริหารโรงเรียน

ในปีงบประมาณ 2539 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สปช. ตามข้อมูลจากฝ่ายอัตรากำลัง และระบบงาน 1 กจ. สปช. มีจำนวนทั้งสิ้น 39,390 คน โดยจำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางต่อไปนี้

| ตำแหน่ง | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|-----------|--------|
| 1. ผู้ช่วยครูใหญ่ | 35 คน | 0.09 |
| 2. ครูใหญ่ | 8,997 คน | 22.84 |
| 3. ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ | 5,852 คน | 14.86 |
| 4. อาจารย์ใหญ่ | 19,974 คน | 50.71 |
| 5. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ | 3,012 คน | 7.65 |
| 6. ผู้อำนวยการ | 1,517 คน | 3.85 |
| รวม | 39,387 คน | 100 |

ที่มา : ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน 1 กองการเจ้าหน้าที่ สปช.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2539

| กิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน | จำนวนผู้บริหาร | ร้อยละ |
|---|-----------------|--------------|
| ก. การอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษากรณีตำแหน่งว่าง | 2,320 คน | 25.64 |
| 1. อบรมเตรียมผู้ช่วยครูใหญ่ | 50 คน | 0.55 |
| 2. อบรมเตรียมครูใหญ่ | 600 คน | 6.63 |
| 3. อบรมเตรียมผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ | 600 คน | 6.63 |
| 4. อบรมเตรียมอาจารย์ใหญ่ | 700 คน | 7.73 |
| 5. อบรมเตรียมผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน | 250 คน | 2.76 |
| 6. อบรมเตรียมผู้อำนวยการโรงเรียน | 120 คน | 1.33 |
| ข. การอบรมผู้บริหารฯ กรณีขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น | 2,550 คน | 28.18 |
| 1. อบรมผู้ช่วยครูใหญ่เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ | 250 คน | 2.76 |
| 2. อบรมครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ | 1,500 คน | 16.57 |
| 3. อบรมผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน | 500 คน | 5.52 |
| 4. อบรมอาจารย์ใหญ่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน | 300 คน | 3.31 |
| ค. อบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา | 4,180 คน | 46.19 |
| 1. อบรมสัมมนาวิทยากรแกนนำเพื่อพัฒนาผู้บริหาร | 380 คน | 4.20 |
| 2. จัดสรรงบประมาณให้ 76 สปจ. จัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามจำนวนที่แจ้ง สปช. สปจ.ละ 50 คน | 3,800 คน | 41.99 |
| รวมทั้งสิ้น | 9,050 คน | |

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2539. กองนโยบายและแผน. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539. (อัดสำเนา). หน้า ง.6.2/1-ง.6.2/31.

จำนวนผู้บริหารที่ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2535-2539
 จำแนกตามประจำปีงบประมาณ

| กิจกรรมการฝึกอบรม | ปี | | | | | รวม 5 ปี |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|
| | 2535 | 2536 | 2537 | 2538 | 2539 | |
| อบรมเตรียมผู้บริหาร กรณีตำแหน่งว่าง | | | | | | |
| อบรมเตรียมอาจารย์ใหญ่ | 1,050 | 600 | 800 | 800 | 700 | 3,950 |
| อบรมเตรียม ผช.ผอ.รร | 90 | 100 | 200 | 200 | 250 | 840 |
| อบรมเตรียม ผช.ครูใหญ่ | 50 | 50 | 40 | 40 | 50 | 230 |
| อบรมเตรียมครูใหญ่ | 1,350 | 800 | 850 | 600 | 600 | 4,200 |
| อบรมเตรียม ผช.อจญ. | 1,150 | 750 | 900 | 700 | 600 | 4,100 |
| อบรมเตรียม ผอ.รร | 0 | 80 | 0 | 0 | 120 | 200 |
| รวม | 3,690 | 2,380 | 2,790 | 2,340 | 2,320 | 13,520 |
| อบรมผู้บริหาร กรณีปรับปรุงตำแหน่ง | | | | | | |
| อบรม ผช.ครูใหญ่เป็น ผช.อจญ. | 300 | 2000 | 250 | 250 | 250 | 3,050 |
| อบรม ครูใหญ่ เป็น อจญ. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,500 | 1,500 |
| อบรม ผช.อจญ. เป็น ผช.ผอ.รร. | 1,000 | 1,500 | 700 | 700 | 500 | 4,400 |
| อบรม อจญ. เป็น ผอ.รร. | 600 | 0 | 500 | 500 | 300 | 1,900 |
| อบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร | 0 | 565 | 730 | 1,400 | 380 | 3,075 |
| รวม | 1,900 | 4,065 | 2,180 | 2,850 | 2,930 | 13,925 |
| กิจกรรมอื่น | | | | | | |
| ประชุมปฏิบัติการฯ | 2 ครั้ง | | | | 1 ครั้ง | |
| ติดตาม/ประเมินผล | | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | | 12 เขต | |
| สัมมนาวิทยากร | | 2 ครั้ง | 2 ครั้ง | | 40 คน | |
| สัมมนาปัญหาการจัดอบรม | | 1 ครั้ง | | | | |
| ประเมินประสิทธิภาพ | | | | 1 ครั้ง | | |
| พิมพ์เอกสารประกอบ | | 3 เล่ม | | | | |
| อบรมวิทยากรที่เลี้ยง | | | | | 526 คน | |
| จัดสรรให้จังหวัดพัฒนา | | | | | 3,800คน | |

ข. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.

ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2539 สปช. (สปช., 2539: ง.6.2) จัดงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในงานพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหมวดใช้สอยจำนวนทั้งสิ้น 57,139,900 บาท โดยจำแนกตามกิจกรรม ดังตารางต่อไปนี้

งบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประจำปีงบประมาณ 2539

| กิจกรรม | งบประมาณ(บาท) | ร้อยละ |
|--|-------------------|--------------|
| ก. การอบรมเตรียมผู้บริหารฯ กรณีตำแหน่งว่าง | 19,239,000 | 33.67 |
| 1. อบรมเตรียมผู้ช่วยครูใหญ่ | 723,800 | 1.27 |
| 2. อบรมเตรียมครูใหญ่ | 8,685,600 | 15.20 |
| 3. อบรมเตรียมผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ | 8,685,600 | 15.20 |
| 4. อบรมเตรียมอาจารย์ใหญ่ | 620,840 | 1.09 |
| 5. อบรมเตรียมผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน | 248,820 | 0.44 |
| 6. อบรมเตรียมผู้อำนวยการโรงเรียน | 119,480 | 0.21 |
| 7. ติดตามประเมินผลการอบรม | 154,860 | 0.27 |
| ข. การอบรมผู้บริหารฯ กรณีขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น | 26,032,000 | 45.56 |
| 1. อบรมผู้ช่วยครูใหญ่เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ | 3,619,000 | 6.33 |
| 2. อบรมครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ | 21,714,000 | 38.00 |
| 3. อบรมผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน | 451,000 | 0.79 |
| 4. อบรมอาจารย์ใหญ่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน | 248,000 | 0.43 |
| ค. อบรมเตรียมวิทยากรพี่เลี้ยง | 2,280,700 | 3.99 |
| ง. อบรมสัมมนาวิทยากรบรรยายหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร | 170,300 | 0.30 |
| จ. ประชุมเชิงปฏิบัติการผลิตสื่อ | 1,099,400 | 1.92 |
| ฉ. อบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา | 8,318,500 | 14.56 |
| 1. อบรมสัมมนาวิทยากรแกนนำเพื่อพัฒนาผู้บริหาร | 1,020,500 | 1.79 |
| 2. ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร | 442,800 | 0.77 |
| 3. จัดสรรงบประมาณให้ 76 สปจ. จัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามจำนวนที่แจ้งมา สปช. | 6,855,200 | 12.00 |
| รวมทั้งสิ้น | 57,139,900 | |

โดยในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2539 สปช. ได้จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามค่าใช้จ่ายประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

งบประมาณที่ใช้ในงานพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของ สปช. ปีงบประมาณ 2539 จำแนกตามค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

| กิจกรรม | งบประมาณ(บาท) | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------------------|--------|
| 1. ค่าเบี้ยเลี้ยง | 20,374,510 | 35.66 |
| 2. ค่าที่พัก | 31,737,250 | 55.54 |
| 3. ค่าพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง | 3,702,900 | 6.48 |
| 4. ค่าเช่าห้องประชุม | 38,000 | 0.07 |
| 5. ค่าจัดพิมพ์เอกสาร | 945,900 | 1.65 |
| 6. ค่าวัสดุ | 25,540 | 0.05 |
| 7. ค่าอาหารและเครื่องดื่ม | 265,400 | 0.46 |
| 8. ค่าตอบแทนวิทยากร | 50,400 | 0.09 |
| รวมทั้งสิ้น | 57,139,900 | |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ เกิดที่อำเภอตาพระยา จังหวัดปราจีนบุรี สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี การศึกษาระดับบัณฑิต วิชาเอกเคมี วิชาโทเทคโนโลยีทางการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ปีการศึกษา 2526 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2531 เข้าศึกษาระดับปริญญาเอก ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2534 ปัจจุบันรับราชการ ตำแหน่งอาจารย์ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย