

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบ
งานวิจัย “การพัฒนาแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม

THE DEVELOPMENT OF A LEARNING ORGANIZATION MODEL
FOR OUTSTANDING BASIC SCHOOLS”

ผู้เชี่ยวชาญ

- คนที่ 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม
ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
(ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้)
- คนที่ 2 ดร.พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์
ผู้อำนวยการ โรงเรียนแลมปี-เทก ลำปาง
อุปนายกฝ่ายวิชาการสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านการปฏิรูปการศึกษา)
- คนที่ 3 ดร.ขวัญภา สุขคร
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกสถานศึกษาที่ศูนย์ลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านการปฏิรูปการศึกษา)
- คนที่ 4 ดร.ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์
รองเลขาธิการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน)
- คนที่ 5 นายทองปอนด์ สาค่ออ่อน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ)
- คนที่ 6 นายเสรี พิมพ์มาศ
ผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีศรีน่าน
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
(ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสถานศึกษาที่มีผลงานการบริหารสถานศึกษาคีเด่นระดับประเทศ
หรือระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)
- คนที่ 7 นางประภาศรี อู๋ยามฐิติ
ผู้อำนวยการ โรงเรียนสุราษฎร์ธานี
(ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสถานศึกษาที่มีผลงานการบริหารสถานศึกษาคีเด่นระดับประเทศ
หรือระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

ภาคผนวก ข

แนวคำถามการสัมภาษณ์ระดับลึกบุคลากรหลัก
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยมในเขตภาคเหนือตอนบน
แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก

แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

กรรมการสถานศึกษาและครูที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายสถานศึกษา

การสนทนาสร้างความคุ้นเคย

เริ่มการสนทนา

- สนทนาเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียนและชุมชน
- ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

- ต้องการศึกษเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ขึ้นพื้นฐานขอคินิยม

- ขอให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มี การอ้างอิงเป็นรายบุคคลว่าใครพูด

แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

- ต้องขอบันทึกเทป เพราะอาจจะจดไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหนนอกจากผู้ศึกษา จะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องเท่านั้น

1. พื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ประวัติด้านการศึกษา ท่านจบการศึกษามาจาก สถาบันใด? เมื่อปี พ.ศ. ใด? มีการศึกษาต่อเพิ่มเติมบ้างหรือไม่? มีความสนใจเรียนด้านใดเป็นพิเศษ

1.2 ประวัติด้านการทำงาน เริ่มการทำงานที่ใด? ตำแหน่งอะไร? โยกย้ายสับเปลี่ยนโรงเรียนบ้างหรือไม่? ทำงานด้านใดมาบ้าง มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานบ้างหรือไม่? มีประสบการณ์การทำงาน หรือมีผลความสำเร็จของงานใดบ้าง ที่ภาคภูมิใจเป็นพิเศษ

2. ประวัติและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

2.1 โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่ มีประวัติความเป็นมาอย่างไร? มีสภาพแวดล้อม ด้านครู ด้านนักเรียน ด้านผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนอย่างไรบ้าง?

2.2 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านเป็นที่นิยมของผู้ปกครองที่มีความประสงค์จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงไร? และโรงเรียนของท่านมีนักเรียนที่สอบเรียนต่อในสถาบันชั้นนํามากน้อยเพียงใด? เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน

2.3 ท่านมีความประทับใจและภาคภูมิใจกับคณะทีมงานภายในโรงเรียนหรือไม่? อย่างไร?

2.4 โรงเรียนของท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ในการระดมทรัพยากรจากชุมชนมากน้อยเพียงใด? จากองค์กรใดบ้าง? อย่างไร?

3. การบริหารงานในโรงเรียนของท่านจนได้รับการยอมรับให้เป็นโรงเรียนยอดเยี่ยม

3.1 มีเหตุผลอะไรหรือจุดเด่นอะไรบ้างที่ผู้ปกครองนักเรียนถึงอยากให้บุตรหลานมาเรียนโรงเรียนของท่าน?

3.2 ท่านทำอะไรบ้างโรงเรียนของท่านจึงได้ชื่อว่าเป็น โรงเรียนยอดเยี่ยม และกิจกรรมที่ทำให้มีความแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ หรือไม่อย่างไร? เหตุใดจึงทำเช่นนั้น?

3.3 จุดเด่นที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองนั้นท่านมีวิธีการพัฒนาให้ได้รับการยอมรับได้อย่างไร?

3.4 มีปัจจัยเสริมอะไรบ้างที่ทำให้โรงเรียนของท่านได้รับความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของชุมชน และได้รับการพิจารณาให้เป็นโรงเรียนยอดเยี่ยม

3.5 ท่านคิดว่าโรงเรียนยอดเยี่ยมของท่านมีการดำเนินการบนพื้นฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไรบ้าง

3.6 มีอะไรที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียนยอดเยี่ยม และตามความคิดเห็นของท่านและท่านมีวิธีการแก้ไขอุปสรรคนั้นอย่างไร

เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม

ณ โรงเรียนท่าปางกัลยาณี

วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553

ตอนที่ 1 ระดับความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) บุคลากรหลักในโรงเรียนเอกชน
สรุปได้ว่า สถานศึกษาเอกชนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะด้านการรับรู้ส่วนตน ที่มี
การแสดงออกปรากฏเป็นพฤติกรรมในองค์กร ดังนี้

“สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยมจะมีความพร้อมเป็นอย่างยิ่งทั้งในความสำเร็จของผู้บริหารที่ต้องมีทักษะความเป็นผู้นำสูง บุคลากรมีประสบการณ์ในการสอนสูง มีทั้งวิทยุและคุณวุฒิ มีตำแหน่งเป็นครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญและอื่นๆ มีระบบครูพี่เลี้ยง มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงสนับสนุนการทำงาน และมีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงาน นักเรียนเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีทักษะความสามารถในการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งด้านการเรียน ดนตรี และกีฬา ด้านผู้ปกครอง และบุคลากรมีความภูมิใจในสถาบันของตนเองเพราะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชน”

ระดับความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน (ใส่เครื่องหมาย/ ในช่อง ☐)

☐ เหมาะสมมาก

☐ เหมาะสมปานกลาง

☐ เหมาะสมน้อย

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

[illegible]

ชื่อองค์ประกอบ “การรอบรู้ส่วนตน”

☐ เหมาะสม

☐ ควรเปลี่ยนแปลง

ถ้าเปลี่ยนควรเปลี่ยนเป็น

```
*****
*****
*****
```


2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษายอดนิคม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) บุคลากรหลักในโรงเรียนยอดนิคม สรุปได้ว่า สถานศึกษายอดนิคมที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ที่มีการแสดงออกปรากฏเป็นพฤติกรรมในองค์กร ดังนี้

“สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดนิคมจะมีวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายที่ชัดเจน อันเกิดจากการระดมความสมองของผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เป็นจุดร่วมที่ก่อให้เกิดพลังในสถานศึกษาบุคลากรทุกฝ่ายมุ่งสร้างฝันสู่ความเป็นจริง โรงเรียนกำหนดให้มีบุคลากร สถานที่ และงบประมาณสนับสนุนที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้น พร้อมกับการสนับสนุนจากหน่วยงานในสังกัด ผู้บริหารมีความสามารถและประสบการณ์สูงในการบริหารจัดการ ครูผู้สอนมีเครือข่ายในการพัฒนาและเข้าใจหลักสูตร มีความเชี่ยวชาญในการสอน ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี ความรู้ทักษะด้านกระบวนการคิดที่ดี เห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ได้อย่างเป็นรูปธรรม”

ระดับความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน (ใส่เครื่องหมาย/ในช่อง□)

☐ เหมาะสมมาก

☐ เหมาะสมปานกลาง

☐ เหมาะสมน้อย

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อสรุปประกอบ “การมีวิสัยทัศน์ร่วม”

☐ เหมาะสม

☐ ควรเปลี่ยนแปลง

ถ้าเปลี่ยนควรเปลี่ยนเป็น

.....

.....

3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษายอดนิยมนั้น ด้านการมีแบบแผนความคิด

ผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) บุคลากรหลักในโรงเรียนยอดนิยมนั้นสรุปได้ว่า สถานศึกษายอดนิยมนั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะด้านการมีแบบแผนความคิดที่มีการแสดงออกปรากฏเป็นพฤติกรรมในองค์กร ดังนี้

“สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดนิยมนั้นมีบุคลากรต้นแบบมากมาย มีระบบแบบแผนความคิดของการทำงานที่ชัดเจน มีแผนพัฒนาเป็นเข็มทิศทางเดินไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โรงเรียนมีระบบหลักและระบบสนับสนุนการทำงาน มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีกระบวนการกลุ่ม เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มทางวิชาการ เป็นต้น แขนงด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีทักษะด้านการวิจัย เป็นที่ยอมรับพึงพอใจของสังคม ครูผู้สอนมุ่งมั่นอุทิศตน มีคุณธรรมจริยธรรม มีการพัฒนาตนเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ชุมชนมีความเชื่อมั่นในสถาบันและมีตัวบ่งชี้สำคัญคือ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน”

ระดับความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน (ใส่เครื่องหมาย/ ในช่อง □)

☐ เหมาะสมมาก

☐ เหมาะสมปานกลาง

☐ เหมาะสมน้อย

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อองค์ประกอบ “การมีแบบแผนความคิด”

☐ เหมาะสม

☐ ควรเปลี่ยนแปลง

ถ้าเปลี่ยนควรเปลี่ยนเป็น

.....

.....

4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษายอดนิยมน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) บุคลากรหลักในโรงเรียนยอดนิยมนสรุปได้ว่า สถานศึกษายอดนิยมนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่มีการแสดงออกปรากฏเป็นพฤติกรรมในองค์กร ดังนี้

“สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดนิยมนบุคลากรจะทำงานกันเป็นทีม บุคลากรจะได้รับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ มีโครงสร้างและกรอบการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำทีมที่ดี ทีมงานมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ทั้งคณะครู และนักเรียน โรงเรียนมีการบริหารงานแบบการกระจายอำนาจ ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เคารพซึ่งกันและกัน โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการมีระบบหลักสำคัญและระบบย่อยที่คอยช่วยสนับสนุนอย่างจริงจัง ผู้บริหารมีทักษะความรู้ความสามารถ และนักเรียนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ที่ได้รับรางวัลทั้งระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ”

ระดับความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน (ใส่เครื่องหมาย/ ในช่อง ☐)

☐ เหมาะสมมาก

☐ เหมาะสมปานกลาง

☐ เหมาะสมน้อย

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ชื่อองค์ประกอบ “การเรียนรู้เป็นทีม”

☐ เหมาะสม

☐ ควรเปลี่ยนแปลง

ถ้าเปลี่ยนควรเปลี่ยนเป็น

.....

.....

5. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษายอดนิยมน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) บุคลากรหลักในโรงเรียนยอดนิยมนสรุปได้ว่า สถานศึกษายอดนิยมนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะด้านการคิดอย่างเป็นระบบที่มีการแสดงออกปรากฏเป็นพฤติกรรมในองค์กร ดังนี้

“สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดนิยมนบุคลากรมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดจากผลการประเมินมาและนำมาแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน มีการแลกเปลี่ยนความคิด มีเครือข่ายเชื่อมโยงบูรณาการสร้างความสัมพันธ์กัน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพ มีการออกแบบโครงสร้างของระบบงานที่เชื่อมโยงทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีระบบการบริหารจัดการ เช่น ระบบการบริหารจัดการคุณภาพ (ToPSTAR) ระบบหลักคือ ระบบการเรียนรู้ ระบบกิจกรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีระบบสนับสนุนคือ ระบบชุมชนสัมพันธ์ ระบบการตรวจสอบภายใน ระบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ ระบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ระบบพัฒนามูลสาร และ ระบบการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น”

ระดับความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน (ใส่เครื่องหมาย/ ในช่อง□)

☐ เหมาะสมมาก

☐ เหมาะสมปานกลาง

☐ เหมาะสมน้อย

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อองค์ประกอบ “การคิดอย่างเป็นระบบ”

☐ เหมาะสม

☐ ควรเปลี่ยนแปลง

ถ้าเปลี่ยนควรเปลี่ยนเป็น

.....

.....

6. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษายอดนิยมน ด้านการมีบรรยากาศไว้ใจกัน

ผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) บุคลากรหลักในโรงเรียนยอดนิยมนิยามสรุปได้ว่าสถานศึกษายอดนิยมนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะด้านการมีบรรยากาศที่ไว้ใจกันที่มีการแสดงออกปรากฏเป็นพฤติกรรมในองค์กร ดังนี้

“สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดนิยมนจะมีบรรยากาศของความไว้ใจกันในองค์กร บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือกันและกัน บุคลากรทุกฝ่ายทุกคนทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือ ประสานการดำเนินงาน และปรึกษาหารือร่วมแก้ปัญหาขององค์กร เช่น การจ้างครูเกษียณอายุราชการมาช่วยสอน การระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชนทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ และวิทยากรท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมเป็นคณะทำงานของโรงเรียน ร่วมกับชุมชน รักษาสิ่งแวดล้อม ประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงาม มีสมาคมศิษย์เก่า คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรให้เจริญก้าวหน้า”

ระดับความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน (ใต้เครื่องหมาย/ ในช่อง□)

☐ เหมาะสมมาก

☐ เหมาะสมปานกลาง

☐ เหมาะสมน้อย

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ชื่อองค์ประกอบ “การมีบรรยากาศไว้ใจกัน”

☐ เหมาะสม

☐ ควรเปลี่ยนแปลง

ถ้าเปลี่ยนควรเปลี่ยนเป็น

.....

.....

7. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษายอดนิยมน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ปรากฏหลักในโรงเรียนยอดนิยมนสรุปได้ว่า สถานศึกษายอดนิยมนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะด้านการพัฒนาวิชาชีพที่มีการแสดงออกปรากฏเป็นพฤติกรรมในองค์กร ดังนี้

“สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดนิยมนจะมีบุคลากรที่พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีครูผู้อาวุโส มีผู้ทรงคุณวุฒิ มีวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวิชาการ มีทักษะการวิจัย มีคุณธรรมจริยธรรม และภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน ห้องสมุด ห้อง ICT บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ครูมีความรู้ความสามารถตรงตามสาขา มีคุณวุฒิเป็นมาตรฐาน ตั้งใจสอนและพัฒนาผู้เรียน แสวงหาความรู้ใ้ อยู่เสมอเพื่อมุ่งสู่การเป็นครูมืออาชีพ ครุมีจรรยาบรรณ มีน้ำใจเสียสละ เอาใจใส่ต่อผู้เรียน มีจิตสำนึกอาชีพครู อุทิศตนและ เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา”

ระดับความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน (ใส่เครื่องหมาย/ ในช่อง □)

☐ เหมาะสมมาก

☐ เหมาะสมปานกลาง

☐

เหมาะสมน้อย

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อองค์ประกอบ “การพัฒนาวิชาชีพ”

☐ เหมาะสม

☐ ควรเปลี่ยนแปลง

ถ้าเปลี่ยนควรเปลี่ยนเป็น

.....

.....

ตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม

1. รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษายอดเยี่ยม

ผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) บุคลากรหลักของโรงเรียนยอดเยี่ยม 3 โรงเรียนที่ได้รับความนิยมสูงสุดในจังหวัดลำปาง เชียงราย เชียงใหม่ และผลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สรุปสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสำคัญของ “องค์การแห่งการเรียนรู้” ในสถานศึกษายอดเยี่ยมได้ 7 ประการ คือ 1) การรอบรู้ส่วนตน 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) การมีแบบแผนความคิด 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ 6) การมีบรรยากาศไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 7) การพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบสำคัญ 7 ประการเหล่านี้ควรจัดให้มีรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษายอดเยี่ยมในลักษณะอย่างไร? (รูปแบบหมายถึง กระบวนการในการดำเนินงาน หรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่อาจเกิดก่อน เกิดหลัง เป็นรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ) โดยให้ใช้เครื่องหมายลูกศรประกอบ ดังนี้

1 $\longrightarrow$ 2 หมายถึง 1 ส่งผลถึง 2 และ 1 $\longleftrightarrow$ 2 หมายถึง ส่งผลต่อกันและกัน

เหตุผลของรูปแบบ

.....

ภาคผนวก ค

แบบตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม

THE DEVELOPMENT OF A LEARNING ORGANIZATION

MODEL FOR OUTSTANDING BASIC SCHOOLS

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา ผู้ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปฏิบัติระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือระดับประเทศ

2. แบบสอบถามเป็นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมในการเป็นตัวชี้วัดในแต่ละประเด็นอย่างไร และทำเครื่องหมาย/ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 2 เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของแต่ละประเด็น

3. การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและองค์กร กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

นางจุรีย์ สร้อยเพชร

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องการรอบรู้ส่วนตน

ผลการสังเคราะห์จาก ปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการ เรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
“การรอบรู้ส่วนตน” ของ องค์การขออนุญาตที่ค้นพบเกิดจาก ทักษะความสามารถ การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน การรู้จักใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงจากระบบการประเมิน มีระบบที่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ มีแรงบันดาลใจที่จะฝ่าฟัน อุปสรรคและพัฒนางาน มีความ ภาคภูมิใจในองค์การและความ เชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรใน องค์การ ทั้งนักเรียนผู้ปกครอง วิทยากรท้องถิ่น ครูผู้สอน บุคลากร และผู้บริหาร ทั้งนี้มีข้อสนับสนุน ที่ค้นพบคือโรงเรียนขออนุญาต มีความพร้อมมาก ทั้งในความ เชี่ยวชาญของผู้บริหารที่มีทักษะ ความเป็นผู้นำสูงมาก ด้านความ เชี่ยวชาญของนักเรียนมีความ สามารถหลากหลาย ทั้งการเรียน ดนตรี กีฬา ด้านผู้ปกครองมี วุฒิการศึกษาสูง มีหลากหลาย อาชีพ ด้านครู มีครูชำนาญการ พิเศษ ครูเชี่ยวชาญ	1.	ในองค์การขนาดใหญ่ ควรจัดระบบพี่เลี้ยงใน องค์การโดยมีครูอาวุโส ผู้ปกครองนักเรียน วิทยากร ชุมชนผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยง			
	2.	ทักษะในการทำงานของ บุคลากรส่งผลต่อการ พัฒนาโรงเรียน พัฒนาครู และพัฒนานักเรียน			
	3.	ความภาคภูมิใจในสถาบัน มีผลมาจากการเป็นสถาบัน ขออนุญาต โรงเรียนมีคุณภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมิน มาตรฐานในระดับดี บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินคุณภาพ			
	4.	การตั้งใจทำงานและการ อุทิศตนต่อองค์กรมีผล มาจากแรงบันดาลใจ			
	5.	การใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงจาก การประเมินมาแก้ปัญหา และพัฒนางาน เป็นวิธีที่ดี			

ตอนที่ 2 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่อง การรอบรู้ส่วนตน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตอนที่ 1 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องวิสัยทัศน์ร่วม

ผลการสังเคราะห์จาก ปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ การมีกระบวนการรับข้อมูล ข่าวสารร่วมกัน การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมรับว่าความสำเร็จขององค์กรเป็นภาระงานของบุคลากรทุกคน “วิสัยทัศน์ร่วม” ขององค์การ ขอดนิยมนที่ค้นพบ เกิดจาก ผู้บริหาร ผู้เรียน ครูผู้สอนและสมาชิกขององค์กรร่วมกัน กำหนดจุดร่วมและจุดรวมพลังของการเรียนรู้ของสมาชิก ขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือ วิสัยทัศน์ขององค์กรทั้งนี้มีข้อสนับสนุนที่ค้นพบคือวิสัยทัศน์ที่วางไว้ดูความเป็นจริงได้ เพราะมีบุคลากรสถานทั้งบประมาณ องค์กรต่าง ๆ ให้การสนับสนุน มีจุดรวมพลังคือ สถาบัน มีผู้เรียน ผู้บริหาร ครู ผู้สอน ที่มีคุณภาพร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์	8.	วิสัยทัศน์ผู้บริหาร เกิดจาก ประสบการณ์ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่ม ความมุ่งมั่น อุทิศตนมีคุณธรรมจริยธรรม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			
	9.	พลังวิสัยทัศน์ เกิดจากการ รวมพลัง ร่วมกันกำหนด ภารกิจ มีเป้าหมายเป็น หนึ่งเดียว			
	10.	วิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะ เกิดผลจริง เมื่อผู้เรียนมี สุขภาพกาย สุขภาพจิตดี มีความรู้ทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม ปรับตัวทำงาน เป็นทีม คิดอย่างเป็นระบบ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์			
	11.	วิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะ เกิดผลจริง เมื่อครูผู้สอนมี ความรู้ความสามารถ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นแบบอย่าง รักเมตตาศิษย์ เข้าใจหลักสูตร พัฒนาคน อย่างต่อเนื่อง และมี เครือข่ายการพัฒนา			

ผลการสังเคราะห์จากปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
วิสัยทัศน์ร่วม					
มีพลังสนับสนุนผลักดันวิสัยทัศน์ร่วม สู่ความเป็นจริง ผู้บริหารมีประสบการณ์สูง มีความสามารถในการบริหารจัดการ ครูผู้สอนมีเครือข่ายการพัฒนา เข้าใจหลักสูตร มีความเชี่ยวชาญการสอน ผู้เรียนมีความสุขกายสุขภาพจิตดี ความรู้ทักษะด้านกระบวนการคิด เห็นคุณค่าศิลปวัฒนธรรม มีพลังวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการรวมพลัง ร่วมกันกำหนดโดยรับฟังความคิดเห็นหลากหลายความคิดด้วยความไว้วางใจกัน มีพันธกิจ เป้าหมายเดียวกัน	12.	การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายทำโดยรับฟังความคิดเห็นหลากหลายความคิดไว้วางใจกัน จะทำให้บุคลากรรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด			
	13.	จุดรวมพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกองค์กรจะขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน			
	14.	วิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริงเกิดจากวิสัยทัศน์ที่กำหนดโดยข้อมูลพื้นฐานขององค์กร โดยสมาชิกองค์กร และมีเป้าหมายที่ต้องตอบสนององค์กร			

ตอนที่ 2 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่อง วิสัยทัศน์ร่วม

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตอนที่ 1 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในเรื่องแบบแผนความคิด

ผลการสังเคราะห์จากปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
		แบบแผนความคิด			
สังเคราะห์แบบแผนความคิดข้อตกลง ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุปภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดของคน การใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อนำแนวความคิดของกลุ่มมาปฏิบัติ การมีทักษะในการฟังและมีการเปิดใจที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การมีผู้นำที่เป็นต้นแบบในการคิดพัฒนาสิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในการทำงาน “แบบแผนความคิด” ขององค์การยอดนิยมที่ค้นพบ เกิดจากต้นแบบความเชื่อ แผนพัฒนา ระบบและแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้้องค์การมีอิทธิพลต่อแบบแผนความคิดคืออย่างเป็นระบบ คิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณจากแหล่งเรียนรู้ และตัวเลือกของต้นแบบที่มีความหลากหลายภายในองค์การ	15.	บุคลากรในองค์การทุกคนสามารถเป็นต้นแบบของการเรียนรู้ได้ ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน ผู้บริหาร นักเรียนหรือนักการภารโรง			
	16.	ระบบขององค์การมีทั้งระบบหลักคือระบบการจัดกิจกรรมระบบการเรียนรู้ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบสนับสนุน เช่น ระบบพัฒนาบุคลากร ระบบบริหารจัดการระบบชุมชนสัมพันธ์ฯ ซึ่งล้วนเป็นแบบแผนความคิด			
	17.	แผนพัฒนาเกิดมาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบาย			
	18.	ภูมิปัญญาท้องถิ่นระบบสารสนเทศ กระบวนการกลุ่ม การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนล้วนเป็นแหล่งเรียนรู้ขององค์การ			

ผลการสังเคราะห์จากปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
		การเรียนรู้เป็นทีม			
ทั้งนี้มีข้อสนับสนุนที่ค้นพบคือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในสถาบัน มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายมีบุคคลต้นแบบมากมาย มีระบบแบบแผนความคิดของการทำงานที่ชัดเจน มีแผนพัฒนาเป็นเข็มทิศทางเดินไปสู่ความสำเร็จ และมีตัวแปรผลสำเร็จที่สำคัญคือ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารมีความวิริยอุตสาหะ เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีทักษะด้านการวิจัย เป็นที่ยอมรับพึงพอใจของสังคม ครูผู้สอนมุ่งมั่นอุทิศตน มีคุณธรรมจริยธรรม มีการพัฒนาตน มีมนุษยสัมพันธ์ องค์การมีระบบหลักและระบบสนับสนุนการทำงาน มีแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีกระบวนการกลุ่มเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้	19.	เกียรติประวัติอันยาวนานของโรงเรียน ผลงานดีเด่นของครู ของนักเรียน ของโรงเรียนและเพลง มาร์ชไปประจำโรงเรียน เป็นความเชื่อมั่นในแบบแผนความคิดของบุคลากรในองค์การ			

ตอนที่ 2 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่อง แบบแผนความคิด

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตอนที่ 1 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องการเรียนรู้เป็นทีม

ผลการสังเคราะห์จาก ปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ค้นหาคำตอบที่ไม่สามารถค้นหาได้จากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในผู้ร่วมงานก่อให้เกิดการเรียนรู้ แนวความคิดใหม่ ๆ การมีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกองค์การ “การเรียนรู้เป็นทีม” ขององค์การ ขอดนิยมนที่ค้นพบ เกิดจากการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาผลงานเด่น โครงสร้าง และผู้นำ กล่าวคือ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์การมีโครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันทำงานเป็นทีม มีกระบวนการฝึกอบรมสมาชิก มีการบริหารความขัดแย้ง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นค้นหาคำตอบเรียนรู้ การแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน	20.	ผู้บริหาร บุคลากร ครู นักเรียน หากมีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรมก็สามารถเป็นผู้นำของการเรียนรู้ได้			
	21.	การทำงานเป็นทีม บุคลากรต้องเคารพซึ่งกันและกัน มีการกระจายอำนาจ และทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ			
	22.	โครงสร้างการบริหารขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงาน เป็นทีมของบุคลากร			
	23.	การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะความชำนาญ จะส่งผลดีต่อการร่วมคิดร่วมทำ			

ผลการสังเกตจากปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
บรรยากาศไวใจและความร่วมมือ					
ทั้งนี้มีข้อสนับสนุนที่ค้นพบคือบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมโรงเรียนจัดการฝึกอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีผู้นำทีมที่ดีทีมงานมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ทั้งนักเรียน ครู และสถาบันมีการกระจายอำนาจทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เคารพซึ่งกันและกัน ผู้นำ คือ ครูผู้บริหารมีทักษะ ความรู้ความสามารถ การบริหารจัดการมีระบบหลักและระบบย่อยนักเรียน ครู สร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับรางวัลทั้งระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ	24.	ผลงานเด่น Best Practiceขององค์การมาจากการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือแนะนำซึ่งกันและกัน การมีแบบแผนความคิด มีต้นแบบที่ดี และมีแรงบันดาลใจ			

ตอนที่ 2 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่อง การเรียนรู้เป็นทีม

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตอนที่ 1 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องคิดอย่างเป็นระบบ

ผลการสังเคราะห์จากปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
			บรรยากาศไวใจและความร่วมมือ		
คิดอย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นโดยภาพรวมทั้งหมด เห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน เห็นแนวโน้มและรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง “คิดอย่างเป็นระบบ” ขององค์การขอดนิคมที่ค้นพบเกิดจากความสัมพันธ์ในการเชื่อมโยงเครือข่าย ระบบการบริหารจัดการคุณภาพ กรอบโครงสร้างระบบ การแลกเปลี่ยนความคิดและการเรียนรู้ ข้อผิดพลาด กล่าวคือ บุคลากรในองค์การมองเห็นกิจกรรมต่างๆ สัมพันธ์กันและส่งผลกระทบเชื่อมโยงเป็นภาพรวมทั้งหมด จึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยึดกรอบของระบบ คัดแปลงแก้ไข ยึดหยุ่นเอื้อประโยชน์ขององค์การ ทำงานสอดคล้องประสานกันทั้งระบบ	25.	การเชื่อมโยงเครือข่าย การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระฯ การบูรณาการในองค์การและนอกองค์การ การเชื่อมโยงระบบภายใน และระบบภายนอกเป็นการคิดอย่างเป็นระบบ			
	26.	การแลกเปลี่ยนความคิด ทั้งด้านการเรียนการสอน ในกลุ่มสาระ องค์การ ภายในและองค์การภายนอก จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น			
	27.	การเรียนรู้ข้อผิดพลาด เป็นกระบวนการแก้ปัญหา และพัฒนางาน กระบวนการหนึ่งที่จะนำไปสู่การคิดอย่างเป็นระบบ			

ผลการสังเคราะห์จากปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
บรรยากาศไว้วางใจและความร่วมมือ					
ทั้งนี้ มีข้อสนับสนุนที่ค้นพบคือบุคลากรมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดจากการประเมินมาแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน มีการแลกเปลี่ยนความคิด มีเครือข่ายเชื่อมโยงบูรณาการสร้างความสัมพันธ์ มีระบบบริหารจัดการคุณภาพ มีการออกแบบโครงสร้างของระบบเชื่อมโยงทำให้เกิดการเรียนรู้คิดอย่างเป็นระบบ มีระบบการบริหารจัดการ เช่น ระบบ ToPSTAR ระบบหลัก คือ ระบบการเรียนรู้ ระบบกิจกรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีระบบสนับสนุนคือ ระบบชุมชนสัมพันธ์ ระบบการตรวจสอบภายใน ระบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ ระบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ระบบพัฒนาบุคลากร ระบบยุทธศาสตร์ และระบบนำองค์การ	28.	ความสัมพันธ์ขององค์กรภายในคือ สมาคมผู้ประกอบการ และครู สมาคมศิษย์เก่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง จะเกิดกระบวนการบูรณาการการคิดอย่างเป็นระบบ			
	29.	การบริหารจัดการ ด้านแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินคุณภาพ ด้านการเรียนการสอน และด้านการบริหารคุณภาพ นำไปสู่กรอบโครงสร้างระบบขององค์กร			
	30.	ระบบการบริหารจัดการคุณภาพ ต้องมีระบบหลัก เช่น ระบบการเรียนรู้ ระบบกิจกรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบสนับสนุน เช่น การตรวจสอบภายใน ระบบชุมชนสัมพันธ์ ระบบสารสนเทศ			

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตอนที่ 1 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องบรรยากาศไว้วางใจและความร่วมมือ

ผลการสังเคราะห์จากปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
		บรรยากาศไว้วางใจและความร่วมมือ			
บรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ เป็นวัฒนธรรมในการร่วมมือกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางนโยบายที่สำคัญและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน การหารือในหมู่เพื่อนร่วมงานกันแบบเปิด “บรรยากาศไว้วางใจและความร่วมมือ” ขององค์การขอคณินิยมที่ค้นพบ เกิดจากการมีส่วนร่วม การร่วมมือ การปรึกษาหารือ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กล่าวคือ องค์การที่มีวัฒนธรรมร่วมมือกันมีส่วนร่วมหารือแก้ไขปัญหา และพัฒนางาน เคารพความแตกต่าง เห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากรทุกระดับ และมุ่งมั่นที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ จึงจะเป็นองค์การที่มีบรรยากาศไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือประสาน สามัคคี	31.	การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดกระบวนการการมีส่วนร่วมทั้งองค์การภายในและองค์การภายนอก อย่างเป็นระบบจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในการพัฒนาองค์การ			
	32.	กระบวนการปรึกษาหารือของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนจากฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยากร สักขานเทศก์ และของผูมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การจะเป็นกระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียนกระบวนการหนึ่ง			

ผลการสังเกตจากปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
บรรยากาศไว้วางใจและความร่วมมือ					
ทั้งนี้มีข้อสนับสนุนที่ค้นพบคือ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปรึกษาหารือ ทุกคนมีส่วนร่วม มีความร่วมมือประสานดำเนินงาน ทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจในองค์กร มีความร่วมมือ เช่น การจ้างครูเกษียณอายุราชการมาช่วยสอน การระดมทรัพยากรทางการศึกษา บุคลากรร่วมเป็นวิทยากรเป็นคณะทำงานของชุมชน ร่วมกับชุมชนรักษาสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และวัฒนธรรมที่ดีงาม มีสมาคมศิษย์เก่า คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	33.	องค์กรต้องสนับสนุนส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ปกครองและคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ หน่วยงานสถานประกอบการจึงจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			
	34.	ความร่วมมือ ของผู้ปกครองนักเรียน ครู ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจมีมากเท่าไร จะเป็นผลดีต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร			

ตอนที่ 2 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่อง บรรยายภาสไว้ใจและความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตอนที่ 1 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องการพัฒนาทางวิชาชีพ

ผลการสังเคราะห์จากปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
		การพัฒนาทางวิชาชีพ			
การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะในการทำงานและการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ มีการแสวงหาข้อเสนอแนะที่เหมาะสมจากภายนอก “การพัฒนาทางวิชาชีพ” ขององค์การ ขอบนิยามที่ค้นพบ เกิดจากการพัฒนาตน วิชาชีพ จรรยาบรรณ และบรรยากาศ กล่าวคือ บุคลากร มีการพัฒนาตนเอง มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง องค์การ สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มี จรรยาบรรณในวิชาชีพ จะทำให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพ	35.	การเสียดสี การเอาใจใส่ การมีชัยสถ์ การศรัทธาต่ออาชีพครู การอธิศตน การเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา เป็นจรรยาบรรณที่มีอาชีพครูต้องถือปฏิบัติ			
	36.	การพัฒนาตนเองของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาครู การพัฒนาตนเองของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนานักเรียน			
	37.	วิชาชีพครู มีจุดมุ่งหมายที่การพัฒนาการศึกษาของชาติ พัฒนาเยาวชนให้รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ และเป็นพลโลกที่ดี			
	38.	ครูดี นักเรียนดี สื่อการเรียนการสอน ความพร้อมของอาคารสถานที่ คือบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีขององค์การแห่งการเรียนรู้			

ผลการสังเกตจากปรากฏการณ์ในสนามวิจัย	ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความชัดเจน		
			เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
การพัฒนาทางวิชาชีพ					
ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่ค้นพบคือ องค์การมีบรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพที่ดี กล่าวคือ มีผู้อาวุโส ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ที่เอื้ออำนวยและหลากหลาย ครูมีจรรยาบรรณ มีการพัฒนาตนเองสู่มืออาชีพ บุคลากรมีจรรยาบรรณ มีการเสียสละ เอาใจใส่ มีขวัญกำลังใจสูง อุทิศตน เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ครูมีความรู้ความสามารถตรงตามสาขา มีคุณวุฒิสูง ตั้งใจสอนและพัฒนาผู้เรียน แสวงหาความรู้ใส่ตน ผู้บริหารเป็นนักวิชาการ มีทักษะการวิจัยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภาวะผู้นำ บรรยากาศการเรียนรู้ของห้องเรียน ห้องสมุด ห้อง ICT น่าอยู่ น่าเรียน น่าศึกษา					

ตอนที่ 2 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตอนที่ 2 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้

“องค์การแห่งการเรียนรู้” ขององค์การยอดเยี่ยม เกิดจากการรอบรู้ส่วนตน วิสัยทัศน์ร่วม แบบแผนความคิด การเรียนรู้เป็นทีม คิดอย่างเป็นระบบ บรรยายภาศไว้ใจ และการพัฒนาวิชาชีพ องค์การยอดเยี่ยมจะเป็นองค์การที่มีชื่อเสียง มีผลงานของบุคลากรและองค์การเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการสะสมประสบการณ์ทุกด้าน กล่าวคือ บุคลากรมีการรอบรู้ส่วนตน บุคลากรขององค์การขยายขีดความสามารถความเชี่ยวชาญ ความรอบรู้ทั้งด้านทักษะและความสามารถ มุ่งมั่น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เกิดแรงบันดาลใจ สร้างสรรค์ผลงาน และฟันฝ่าอุปสรรค ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยร่วมกันกำหนดจุดร่วมและจุดรวมพลังของการเรียนรู้ของสมาชิก ขับเคลื่อนภารกิจมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ วิสัยทัศน์ขององค์การ มีแบบแผนความคิด องค์การมีต้นแบบความเชื่อ แผนพัฒนา ระบบ และแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรใช้เป็นแบบแผนความคิด คิดอย่างเป็นระบบ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีการเรียนรู้เป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้ร่วมกัน มีโครงสร้างองค์การให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีกระบวนการฝึกอบรมสมาชิก มีการบริหารความขัดแย้ง มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ค้นหาคำตอบเรียนรู้ การแก้ปัญหา และการพัฒนาร่วมกัน บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ มองเห็นกิจกรรมขององค์การ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นภาพรวม จึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขีดกรอบของระบบ คัดแปลง แก้ไข ขีดหุ่น เอื้อประโยชน์ขององค์การ ทำงานสอดคล้องประสานกันทั้งระบบ มีบรรยากาศไว้ใจและความร่วมมือบุคลากรขององค์การ ร่วมมือกัน มีส่วนร่วมในการหาหรือแก้ไขปัญหา และการพัฒนา เคารพความแตกต่าง ความสามารถซึ่งกันและกัน มีวัฒนธรรมองค์การเห็นความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรทุกระดับ มุ่งมั่นที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดไว้และบุคลากรมีการพัฒนาทางวิชาชีพ บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์การสนับสนุนในการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ที่	ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	องค์การแห่งการเรียนรู้			
39.	ปัจจัยที่สนับสนุนให้้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การรอบรู้ส่วนตน วิสัยทัศน์ร่วม แบบแผนความคิด การเรียนรู้เป็นทีม คิดอย่างเป็นระบบ บรรยากาสไว้ใจ และการพัฒนาทางวิชาชีพ			
40.	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การนั้นเป็น้องค์การยอดเยี่ยมของผู้ปกครอง และนักเรียน			

ตอนที่ 2 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ง

- ตำเนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- ตำเนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของรูปแบบ
- ตำเนหนังสือการสนทนากลุ่มการพัฒนาารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว1808

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

วันที่

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

ด้วย นางจุรี สร้อยเพชร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขอคณบดี THE DEVELOPMENT OF A LEARNING ORGANIZATION MODEL FOR OUTSTANDING BASIC SCHOOLS ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อนุมัติความประสงค์ขออำนวยความสะดวกแก่ท่านในการสัมภาษณ์ระดับลึกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง อนึ่งในโครงการนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ สุเมธ งามกนก

(ดร.สุเมธ งามกนก)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว1808

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

13 กรกฎาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของรูปแบบ

เรียน คร.เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม

ด้วย นางจุรี สร้อยเพชร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม (THE DEVELOPMENT OF A LEARNING ORGANIZATION MODEL FOR OUTSTANDING BASIC SCHOOLS) ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของรูปแบบเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ สุเมธ งามกนก

(ดร.สุเมธ งามกนก)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติกรแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 081-992-2938



ที่ ศธ 04229/

359

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

28 กรกฎาคม 2553

เรื่อง การสนทนากลุ่มการพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนลำปางกัลยาณี (นางจรรย์ สร้อยเพชร) ได้จัดทำงานวิจัย เรื่อง "การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม The Development of Learning organization model for out standing basic school" เพื่อประกอบการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพบัณฑิตวิชาเอก การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ในการนี้ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปางกัลยาณี (นางจรรย์ สร้อยเพชร) ขออนุญาตดำเนินการให้บุคลากรหลักในการปฏิบัติหน้าที่พัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าแผนงาน จำนวน 2 คน เข้าร่วมตรวจสอบรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยมที่เป็นฉบับร่าง โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 17 สิงหาคม 2553 เวลา 09.00 – 15.00 น. ณ โรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย เห็นว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา นำไปสู่โรงเรียนยอดเยี่ยมและโรงเรียนมาตรฐานสากล และสถานศึกษาได้ประสบการณ์เห็นรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเห็นควรสนับสนุนให้ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าแผนงาน จำนวน 2 คน เข้าร่วมตรวจสอบรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ๔ ฉบับร่างดังกล่าว ในวันที่ 17 สิงหาคม 2553 เวลา 09.00 – 15.00 น. ณ โรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมตรวจสอบรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามกำหนดวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

ในนามของ (ชื่อ/นามสกุล)

สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย

โทรศัพท์ 0 2288 5938 โทรสาร 0 2288 5941

ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคม จังหวัดสงขลา

รักษาราชการในตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย