

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ
สำเนาหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

- | | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| 1. ดร.จำเริญ จิตรหลัง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาหลัก |
| 2. ดร.สวนดี นามอน | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนวิเศษ |
| 3. ดร.ศักดิ์จิต มาศจิตต์ | รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชน |
| 4. ดร.มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล | ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเชียรมาตุ |
| 5. ดร.ชันนีฟ ระยา | สาธารณสุขจังหวัดตรัง |

รายนามผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 10 คน

1. รศ.ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษา คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. รศ.ดร.วิภาส ทองสุทธิ อธิการบดีวิทยาลัยนครราชสีมา
3. ผศ.ดร.วราภรณ์ ไทยมา ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
4. ผศ.ดร.ศิริวรรณ วัลลิโกคม อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
5. ดร.อมร คงสุวรรณ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
6. ดร.นิพนธ์ ทานูราญ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
7. รศ.ดร.พัฒนา เรือนใจดี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง
8. ดร.บวรวิทย์ เลิศไกร รองผู้อำนวยการโรงเรียนศุภาภรณ์
9. ดร.ปรีชา สภาสุวรรณกุล รักษาการรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
10. ผศ.ดร.ไพโรจน์ เบาใจ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถาม
- แบบสนทนากลุ่ม
- แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร
สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยนำมาจากการศึกษาของ มาร์ควาร์ดท์ และเรโนลด์ (Marquardt; & Reynolds. 1994: 212) ที่พบว่า การที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จะต้องประกอบด้วยลักษณะ 11 ประการ คือ 1) ด้านความมีประสิทธิภาพ 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 4) ด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ 5) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านการพัฒนาบุคลากร 9) ด้านการจูงใจ 10) ด้านกระบวนการบริหาร และ 11) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 54 ข้อคำถาม

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ และโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

กิงนภา ศรีพรหม

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรีกรุงเทพฯ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

3. สังกัด

โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

คำชี้แจง

ในฐานะท่านเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่าน และโปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว

5 หมายถึง ข้อความนั้นได้นำไปปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นได้นำไปปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นได้นำไปปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นได้นำไปปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นได้นำไปปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่าน

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้ วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
ด้านความมีประสิทธิภาพ						
1. ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน						
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน						
3. มีการจัดแผนงานและโครงการที่สนับสนุนวิชาการ						
4. มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน						
5. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง						
ด้านโครงสร้างขององค์กร						
1. จัดโครงสร้างที่มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่เชื่อมต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน						

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
2. มีการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการประสานงานกับ หน่วยงานภายนอกซึ่งมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาตนเองของครู						
3. มีการพัฒนาโครงสร้างขององค์กรที่มีความสอดคล้อง กับการพัฒนาตนเองของครู						
4. จัดโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ มีคล่องตัว ส่งผลดีต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้						
5. มีการจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเข้ามามี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญ						
ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์						
1. กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่าง ครอบคลุมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้						
2. ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน						
3. ตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ของ องค์กร และแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น						
4. พัฒनावิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้ทันสมัย และสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ						
5. มีวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดของ บุคลากรทุกฝ่าย ทุกคน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
ด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้						
1. การแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น						
2. ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน						
3. มีการจัดการองค์ความรู้ใหม่ให้แก่บุคลากรโดยวิธีการที่ หลากหลาย						

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
4. การให้ความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้กับ กิจกรรมการสร้างฐานความรู้ของโรงเรียน						
ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						
1. จัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของคณะครู และนักเรียน						
2. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการจัดหา เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						
3. ใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีทุกชนิดทุกประเภท เพื่อ พัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ						
4. จัดผู้รับผิดชอบบำรุงรักษาเทคโนโลยี และการพัฒนา ระบบฐานข้อมูลให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ						
5. มีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการ บริหารจัดการ การบริการ และการเรียนการสอนอย่าง มีประสิทธิภาพ						
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนและทีมงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็น ประจำ เช่น ประชุม อภิปราย นำเสนอผลงาน เป็นต้น						
2. สนับสนุนให้ครูแต่ละคนแสวงหาความรู้และวิธีสอน ใหม่ๆ นำมาเผยแพร่ให้แก่ทีมงาน						
3. มุ่งพัฒนาครูแต่ละคนและทีมงานให้สามารถแสวงหา วิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล เรียนรู้จากข้อผิดพลาดในการทำงาน และนำมาเป็น บทเรียนที่มีคุณค่าต่อทีมเสมอ						
4. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องกับ การเรียนการสอน						

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
5. จัดให้มีการประสานงานกันในลักษณะที่เป็นการทำงาน ร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันไม่ใช่แข่งขันกัน ทำงาน						
ด้านภาวะผู้นำ						
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ และเรียนรู้จากการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ						
2. ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารจัดการและมี ความสามารถให้ครูเกิดความไว้วางใจในการ บริหารงานและยึดถือเป็นแบบอย่างได้						
3. ผู้บริหารให้ความสนใจในกระบวนการและผลการ ปฏิบัติงานของครู						
4. ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการให้ปรากฏต่อคณะครู นักเรียน โรงเรียน และชุมชน						
5. ผู้บริหารกระตือรือร้นและปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นให้ เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์						
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
1. มุ่งพัฒนาบุคลากรและทีมงานโดยการสร้างวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งกันและกัน						
2. มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขอยู่เสมอ						
3. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร						
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูไปอบรมและศึกษาดูงาน						
5. วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน						

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
ด้านการลงใจ						
1. มีหลักการในการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
2. มีการยกย่องและประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น						
3. กระตุ้นและส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ						
4. ให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้การยอมรับคณะครู						
5. ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในด้านวิทยฐานะของครู						
ด้านกระบวนการบริหาร						
1. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน						
2. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานตามแผน และประเมินผลงานตามความเหมาะสม						
3. จัดสรรงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ						
4. มีระบบและกลไกการจัดการนิเทศภายใน และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
5. มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ						
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
1. มีบรรยากาศแห่งการศึกษา คำนึงว่า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ						
2. ส่งเสริมวัฒนธรรมให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน						

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
3. ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนรู้จักศึกษา ค้นคว้า จากแหล่ง เรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน						
4. มีสภาพบรรยากาศของความเป็นกันเองระหว่าง บุคลากร และมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						
5. ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรักและภาคภูมิใจ ในโรงเรียน						

แบบสนทนากลุ่ม เพื่อร่วมวิพากษ์รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัด
ชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือวิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียน
ขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายเพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม

สภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 11 ปัจจัยคือ 1) ความ
มีประสิทธิภาพ 2) โครงสร้างขององค์กร 3) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 4) การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้
5) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 6) การทำงานเป็นทีม 7) ภาวะผู้นำ 8) การพัฒนาบุคลากร 9) การจูงใจ
10) กระบวนการบริหาร 11) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ความมีประสิทธิภาพ หมายถึงโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม
มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเป็นเลิศทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับจาก
ผู้ปกครองและชุมชน มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร
มีการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรอยู่เสมอ

โครงสร้างขององค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างที่มีการบังคับบัญชาโดยตรงไม่ซับซ้อน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร มีความโปร่งใส มีความกะทัดรัด มีความยืดหยุ่น
เกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมงานหรือแผนกอื่นๆมากขึ้น

วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ หมายถึง การวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่
เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมิน
ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้และแบ่งปันความรู้ของ
บุคลากรในองค์กรโดยผ่านการสื่อสาร พูดคุยกัน แสวงหาความรู้ใหม่แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
มีการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบของเอกสารและในระบบเทคโนโลยี และมีการใช้ความรู้เหล่านั้นไปปฏิบัติ
จริงให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์กร
และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้ทั้งการค้นหาคำความรู้ มีการใช้ในการปฏิบัติงานและการ
จัดการเรียนรู้ มีการสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร
ในการเรียนรู้ และทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่ต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งกันและกันตามความสามารถ รวมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานของทีมและองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง ช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ และช่วยกันแก้ปัญหาของทีมงานและองค์กรอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาโดยการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา ยอมรับความคิดเห็น และดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของบุคลากรโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานวิชาการ การนิเทศติดตามผล การศึกษาต่อซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการแก้ปัญหา และเกิดการเรียนรู้ในการจะนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน

การจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้เกียรติ มีการกล่าวยกย่องและให้คำชมเชย ยอมรับในความสามารถของบุคลากรโดยการไว้วางใจและมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถของบุคลากร การมอบความดีความชอบแก่บุคลากรตามภาระงานที่ได้ปฏิบัติ และมีการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

กระบวนการบริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่เข้าใจขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กรร่วมกับบุคลากร มีการกระจายอำนาจ มีการแบ่งความรับผิดชอบหน้าที่อย่างเหมาะสม และมีการจัดสรรงบประมาณและวัสดุในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพของบุคลากรเพื่อให้ได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพซึ่งกันและกัน เป็นกันเอง และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ค้นคว้า และเผยแพร่ต่อกัน

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 จังหวัดชุมพร ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2

**แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อสนทนากลุ่มเกี่ยวกับองค์ประกอบของ
การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

ชื่อ-นามสกุล.....

ตำแหน่งงาน.....

วุฒิการศึกษา.....

ประสบการณ์.....

โรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหน่วยงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงานด้วยการนำกลยุทธ์การจัดการสมัยใหม่มาเป็นแนวทางในการบริหาร นั่นคือ การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อความยั่งยืนและสร้างความสามารถในการดำเนินงานให้แก่โรงเรียน

เครื่องมือวิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตามประเด็นที่กำหนดไว้
2. จัดทำรายงานสรุปผลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

เวลา/สถานที่ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. ใช้เวลาประมาณ 1-1 ชั่วโมงครึ่ง
2. สถานที่ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group).

อุปกรณ์

1. Computer notebook
2. เทป หรือ MP3 เพื่อบันทึกการสนทนา
3. อาหารว่างระหว่างการสนทนา

ประเด็นหลักในการสนทนา

การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับร่างองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

หัวข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ
การสนทนากลุ่ม (Focus Group)	เสนอความคิดเห็น
1. ด้านความมีประสิทธิภาพ ควรเน้นที่การพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง	
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร ควรเน้นที่การจัดโครงสร้างที่มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่างๆ อย่างชัดเจน	
3. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ควรเน้นที่การตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรและแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น	
4. ด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ ควรเน้นที่การตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรและแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น	
5. ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ควรเน้นที่การพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ การบริการ และการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	
6. ด้านการทำงานเป็นทีม ควรเน้นที่การส่งเสริมให้ครูแต่ละคนและทีมงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำ เช่น ประชุมอภิปราย นำเสนอผลงาน เป็นต้น	

หัวข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ
การสนทนากลุ่ม (Focus Group)	เสนอความคิดเห็น
7. ด้านภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องปฏิบัติให้ปรากฏต่อคณะครู นักเรียน โรงเรียน และชุมชน	
8. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรเน้นที่การมุ่งพัฒนาบุคลากรและทีมงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	
9. ด้านการจูงใจ ควรเน้นที่การกระตุ้นและส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	
10. ด้านกระบวนการบริหาร ควรเน้นที่ระบบและกลไกการจัดการนิเทศภายในและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
11. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ควรเน้นที่การสร้างบรรยากาศแห่งการศึกษา คำนึงว่า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ	

ผู้เชี่ยวชาญเสนอความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ

แบบประเมิน
แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการ
การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2
3. ขอความกรุณาตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ และโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำผลมาใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมิน

กิงนภา ศรีพรหม

ผู้วิจัย

กรุณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ ตามองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 2 การจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 4 การเก็บรักษาความรู้ขององค์กรและแบ่งปันความรู้

องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ 6 การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 7 ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 8 การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ 9 การกระตุ้นและส่งเสริมให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

องค์ประกอบที่ 10 การจัดการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบที่ 11 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อเปิดใจยอมรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ
เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาคผนวก ค
ค่า Reliability

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	71.7272	57.2361	.7491		.9272
A2	72.1723	64.4095	.4969		.9070
A3	72.4000	44.6266	.6663		.9072
A4	72.5723	47.2667	.6560		.9056
A5	73.4667	45.9610	.2660		.9006
B1	72.7723	42.0667	.9063		.9051
B2	72.9423	42.9236	.6653		.9055
B3	73.0667	47.9236	.7720		.9464
B4	73.0000	43.2657	.6202		.9460
B5	72.7723	40.3524	.6796		.9471
C1	72.5723	43.6952	.6071		.9476
C2	72.9423	42.2095	.6176		.9060
C3	72.6667	425.5236	.9460		.9446
C4	72.5723	56.2667	.6722		.9169
C5	72.6000	56.6266	.6606		.9045
D1	72.7723	56.2095	.6411		.9264
D2	72.6000	57.6266	.6370		.9062
D3	72.2000	54.7429	.6509		.9154
D4	72.9423	57.6361	.7264		.9222
E1	72.1723	53.4095	.6190		.9170
E2	72.2000	55.4571	.6011		.9161
E3	72.1250	56.2361	.7723		.9217
E4	72.6213	57.0952	.5021		.9066
E5	72.2103	56.6521	.6320		.9021
F1	72.9423	62.3524	.6946		.9124
F2	72.5723	42.4095	.6960		.9453
F3	72.7723	43.4952	.9456		.9446

Item-Total Statistics (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F4	72.0000	61.1429	.6901		.9446
F5	72.0667	62.0667	.6174		.9473
G1	72.2667	60.9236	.7959		.9460
G2	72.0000	62.1429	.6992		.9119
G3	72.1723	79.9253	.6852		.9145
G4	72.9223	59.5251	.5312		.9114
G5	73.0020	45.5243	.5034		.9128
H1	72.5135	43.5112	.5842		.9123
H2	72.2012	42.5129	.5854		.9185
H3	72.5135	43.5312	.5842		.9145
H4	72.2052	42.5129	.5251		.9128
H5	72.2533	43.5852	.5053		.9124
I1	72.1253	42.1095	.5812		.9112
I2	72.5415	42.5335	.5850		.9129
I3	72.1223	52.2425	.5282		.9158
I4	72.4100	52.4721	.5081		.9151
I5	72.1450	52.7351	.5423		.9215
J1	72.4213	52.0352	.5031		.9412
J2	72.4123	52.1221	.5310		.9152
J3	72.8521	52.3124	.5935		.9145
J4	72.5423	40.2524	.5391		.9125
J5	72.5412	42.4035	.5930		.9412
K1	72.9852	43.4252	.5412		.9123
K2	72.5412	51.3429	.5301		.9125
K3	72.5412	52.0325	.5154		.9145
K4	72.4030	45.4200	.5150		.9411
K5	72.0667	62.0667	.6174		.9473
L1	72.2667	60.9236	.7959		.9460
L2	72.1723	53.4095	.6190		.9170

Item-Total Statistics (ตัด)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
L3	72.2000	55.4571	.6011		.9161
L4	72.1250	56.2361	.7723		.9217
L5	72.1253	42.1095	.5812		.9112
L6	72.5415	42.5335	.5850		.9129
L7	72.0000	62.1429	.6992		.9119
L8	72.5135	43.5112	.5842		.9123
L9	72.2012	42.5129	.5854		.9185
L10	72.9852	43.4252	.5412		.9123
L11	72.5412	51.3429	.5301		.9125
M1	72.5412	52.0325	.5154		.9145
M2	72.8521	52.3124	.5935		.9145
M3	72.5423	40.2524	.5391		.9125
N1	72.5412	42.4035	.5930		.9112
N2	72.9423	42.2095	.6176		.9060
N3	72.6667	425.5236	.9460		.9446
N4	72.5723	56.2667	.6722		.9169
N5	72.6000	56.6266	.6606		.9045
O1	72.2000	55.4571	.6011		.9161
O2	72.1250	56.2361	.7723		.9217

Reliability Coefficients

N of Cases = 40

N of Items = 75

Alpha = .9143

ภาคผนวก ง
ขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาดของโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดชุมพร	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน ลงมา)		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1	59	44
2. โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน ลงมา)		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2	70	53
รวม	129	97