



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

1. นายมนูญ โปธาวັນ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสอดพิทยาคม
อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
2. นายจัตติยะ ไวยกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหางดง
อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
3. ดร.ดิฉณภพ หลวงมณีวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขุน
อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก ข

(สำเนา)



ที่ ศธ 6393(15) 6.6 / 591

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

30 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอบขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน

ด้วย นางสาวกัญญา สุภาของ รหัส 540232003 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ในหัวข้อ “ การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองฮอด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 5 ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้า
แบบอิสระ และ อาจารย์ ดร.สุวรรณ หมั่นตาบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ
นักศึกษามีความประสงค์ขอเชิญ.....ตำแหน่ง.....

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะ

คณะอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์
ที่เหมาะสมที่จะให้ข้อเสนอแนะและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตฯ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการค้นคว้าแบบอิสระ
ในครั้งนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
โทรศัพท์ 084 – 8082621

ภาคผนวก ก

(สำเนา)



ที่ ศธ 6393(15) 6.6 / 13

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

14 มกราคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวกัญญา สุภของ รหัส 540232003 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ในหัวข้อ “การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองฮอด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ และ อาจารย์ ดร.สุวรรณ หมั่นตาบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้ได้ ข้อมูลที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้าง องค์ความรู้ทางการศึกษาแก่ส่วนรวม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โทรศัพท์ 084 – 8082621

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองฮอด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

การละลายพฤติกรรม (Unfreeze Stage)

ข้อ	ผลการพิจารณา			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
1	3			1.00
2	3			1.00
3	3			1.00
4	3			1.00
5	2	1		0.67
6	2	1		0.67
7	3			1.00
8	2	1		0.67
9	2	1		0.67
10	3			1.00
11	3			1.00
12	3			1.00

การเปลี่ยนแปลง (Change Stage)

ข้อ	ผลการพิจารณา			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
13	2	1		0.67
14	3			1.00
15	3			1.00
16	3			1.00
17	2	1		0.67
18	2	1		0.67
19	2	1		0.67
20	2	1		0.67
21	3			1.00
22	3			1.00
23	2	1		0.67
24	3			1.00
25	3			1.00
26	3			1.00
27	3			1.00
28	2	1		0.67
29	2	1		0.67
30	2	1		0.67
31	3			1.00
32	3			1.00
33	3			1.00
34	3			1.00
35	3			1.00
36	3			1.00
37	3			1.00
38	3			1.00

ข้อ	ผลการพิจารณา			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
39	3			1.00
40	3			1.00
41	3			1.00
42	3			1.00
43	3			1.00
44	3			1.00
45	3			1.00
46	3			1.00
47	3			1.00
48	2	1		0.67
49	3			1.00
50	2	1		0.67
51	2	1		0.67
52	3			1.00
53	2	1		0.67
54	2	1		0.67
55	3			1.00
56	2	1		0.67
57	2	1		0.67
58	2	1		0.67
59	2	1		0.67
60	3			1.00
61	3			1.00
62	3			1.00
63	3			1.00

การคงสภาพพฤติกรรมใหม่ (Refreeze Stage)

ข้อ	ผลการพิจารณา			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
64	3			1.00
65	3			1.00
66	3			1.00
67	3			1.00
68	3			1.00
69	2	1		0.67
70	3			1.00
71	3			1.00
72	3			1.00
73	3			1.00
74	3			1.00
75	3			1.00
76	2	1		0.67
77	2	1		0.67

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5

คำชี้แจง

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อในแต่ละตอน เพื่อความสมบูรณ์ของการศึกษาและเพื่อประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

3. ข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

4. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ตอนที่ 2 การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครื่องช่วยพัฒนาการศึกษาเมืองฮอด เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

เพศ ชาย หญิง

อายุ ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือสูงกว่า

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บริหาร ผู้สอน

ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 11-15 ปี 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองฮอด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติและเป็นจริงที่ตรง
กับความเห็นหรือการรับรู้ของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เป็นจริงระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เป็นจริงระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เป็นจริงระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เป็นจริงระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เป็นจริงระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ / เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1	ชั้นการละลายพฤติกรรม มีการปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือย้ายมาใหม่					
2	สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ตามสมรรถนะวิชาชีพครู และ การดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไปตาม โครงสร้างใหม่ ของสถานศึกษา					
3	ให้ข่าวสารการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานต้นสังกัด ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
4	รวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน ตามสมรรถนะวิชาชีพครู					
5	วิเคราะห์ข่าวสารข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงภายใน สถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					

ข้อที่	การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ / เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
6	วิเคราะห์ข่าวสารข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงภายนอก สถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
7	สร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้แทนแนวทางการดำเนินงานแบบเดิมที่เปลี่ยนแปลง ไป					
8	สร้างการยอมรับในข้อเสนอของผู้บังคับบัญชา ที่เสนอ มาพร้อมการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา					
9	สร้างการยอมรับในข้อเสนอของทีมงาน ที่เสนอมาร่วม การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา					
10	สร้างการยอมรับแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่นำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน					
11	ใช้ข้อมูลจากข่าวสารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มาประเมินสถานการณ์ ความสามารถในการปฏิบัติ ตามแนวทางการดำเนินงานรูปแบบใหม่					
12	สร้างความคุ้นเคยต่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวทาง การปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
13	ขั้นการเปลี่ยนแปลง วางแผนในการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง ของสถานศึกษา					
14	ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้วิธีการในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้เสมอเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง					
15	ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงาน ตามนโยบายใหม่ของสถานศึกษา					
16	สนับสนุนให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการทำงานอยู่เสมอ					
17	สนับสนุนให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					

ข้อที่	การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ / เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
18	ส่งเสริมให้บุคลากรปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้าง การบริหารงานใหม่ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
19	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษากับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
20	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษากับผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
21	สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา					
22	เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงลักษณะ การทำงานแบบใหม่ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
23	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามข้อกำหนด กฎระเบียบ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปของสถานศึกษา					
24	สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จถูกต้อง ทันเวลาที่กำหนด					
25	สนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในขณะปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติงานแบบใหม่					
26	สนับสนุนให้บุคลากรศึกษา เรียนรู้และปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ได้ทันที เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง					
27	สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานแบบใหม่ เพื่อเพิ่มทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
28	สนับสนุนให้บุคลากรร่วมประชุมเกี่ยวกับการบริหาร ราชการที่รองรับนโยบายการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน ต้นสังกัด					
29	สนับสนุนให้บุคลากรร่วมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร ราชการที่รองรับนโยบายการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน ต้นสังกัด					

ข้อที่	การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ / เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
30	สนับสนุนให้บุคลากรร่วมฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหาร ราชการที่รองรับนโยบายการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน ต้นสังกัด					
31	จัดให้บุคลากรใหม่ที่ปฏิบัติการ ได้รับการสอนงาน ระหว่างบุคลากรอาวุโสที่มีความรู้และประสบการณ์ มากกว่า					
32	เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงแนวทางการ ทำงาน					
33	ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมสร้างความสามัคคี โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เกี่ยวกับ ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา					
34	จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมย่อยประจำเดือนอย่าง สม่ำเสมอ					
35	สนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมโครงการ ศึกษาดูงาน หรือ การศึกษาต่อ					
36	สนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนางานสู่วิทยฐานะ ที่สูงขึ้น					
37	ส่งเสริมให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วได้นำความรู้ ความสามารถมาถ่ายทอด เผยแพร่ ให้แก่บุคลากรอื่นๆ ในหน่วยงาน					
38	จัดให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถของตนเอง					
39	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ นโยบายของสถานศึกษา					
40	กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่าง เหมาะสม					

ข้อที่	การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ / เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
41	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำบุคลากรในด้านกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
42	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของบุคลากร					
43	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติบุคลากร ยกย่องชมเชย ตามสมควร					
44	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการปกครองบุคลากร					
45	ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานด้วยความ สามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
46	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี					
47	สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร					
48	ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
49	กำหนดนโยบายที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถปฏิบัติได้					
50	สั่งการที่สอดคล้องกับนโยบาย					
51	มอบหมายงานที่สอดคล้องกับนโยบาย					
52	จัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีระเบียบและ มีประสิทธิภาพ					
53	ติดตามงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
54	ประเมินผลงาน เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
55	จัดอาคารสถานที่ให้มีความเหมาะสม เช่น เป็นระเบียบ สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ ตกแต่งห้องเรียนเรียบร้อย สวยงาม					
56	จัดวัสดุอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานให้มีจำนวนเพียงพอ กับการใช้งาน					

ข้อที่	การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ / เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
57	จัดวัสดุอุปกรณ์ เพื่อการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก ต่อการใช้งาน					
58	จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตของบุคลากร					
59	จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สิน ของบุคลากร					
60	อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ของบุคลากร					
61	จัดให้จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวันของบุคลากร มีความเหมาะสม					
62	มอบหมายงานให้บุคลากร โดยคำนึงถึงความสมดุล เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานของคนอื่น					
63	จัดให้บุคลากรประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงานตามแนวทางการดำเนินงานรูปแบบใหม่ ที่สถานศึกษานำมาใช้แทนรูปแบบการดำเนินงานแบบเดิม					
64	ขั้นการคงสภาพพฤติกรรมใหม่ มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย กับบุคลากรในสถานศึกษา					
65	ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
66	ผู้บังคับบัญชา ติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง					
67	นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง					
68	ยึดผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อใช้เป็น แนวปฏิบัติ					
69	ใช้โครงสร้างใหม่ วิธีการใหม่ เทคโนโลยีใหม่ เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง					

ข้อที่	การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ / เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
70	จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงคงอยู่					
71	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็น แนวปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร					
72	สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
73	จัดให้มีรางวัลหรือการยกย่องชมเชยในผลงานที่เป็นที่ ประจักษ์					
74	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาแห่งนี้					
75	จัดกิจกรรมเพื่อบำรุงขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
76	จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้สึกลดอค้ยในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง					
77	จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสอด เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัด
การการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียนของท่านตามหัวข้อต่อไปนี้

ชั้นละลายพฤติกรรม (การสร้างความรู้ ความเข้าใจ / ยอมรับการเปลี่ยนแปลง /
ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่เหมาะสม)

ปัญหาที่สำคัญ คือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ คือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน
ตามทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายละเอียดผู้ให้การสัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์.....เวลา.....

ชื่อ.....สกุล.....

ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....

โทรศัพท์.....

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ขึ้นการละลายพฤติกรรม จากผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ท่านคิดว่าควรดำเนินการในการเตรียมบุคลากรสายผู้สอนในหน่วยงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ควรเป็นอย่างไร

1.1 ปัญหาการดำเนินงานที่สำคัญและชัดเจนคือปัญหาใด

บันทึกการสัมภาษณ์

.....
.....

- 1.2 ข้อเสนอแนะในการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ในชั้นละลายพฤติกรรมควรเป็นอย่างไร

บันทึกการสัมภาษณ์

.....
.....

ขึ้นการเปลี่ยนแปลง จากผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ท่านคิดว่ากิจกรรมและวิธีการในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายผู้สอน เพื่อให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ควรเป็นอย่างไร

2. **ขั้นการคงสภาพพฤติกรรมใหม่** จากผลการศึกษาสภาพปัญหาข้อเสนอแนะ ท่านคิดว่า การดำเนินการเสริมแรง / สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง / การติดตาม / การตรวจสอบ / การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายผู้สอนให้คงตัวอย่างต่อเนื่อง ควรเป็นอย่างไร

2.1 **ปัญหาการดำเนินงาน ที่สำคัญและชัดเจนคือปัญหาใด**

บันทึกการสัมภาษณ์

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

2.2 **ข้อเสนอแนะในการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ในขั้นการคงสภาพพฤติกรรมใหม่ควรเป็นอย่างไร**

บันทึกการสัมภาษณ์

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

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นางสาวกัญญา สุภายอง

วัน เดือน ปีเกิด

8 กุมภาพันธ์ 2518

ประวัติการศึกษา

2537

มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวชิรป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

2541

ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) สถาบันราชภัฏลำปาง

ประวัติการทำงาน

2542

อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านห้วยน้ำขาว

อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

2547

อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนบ้านบ่อสลิ

อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่

2555

ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านทุ่งโป่ง

อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่