

# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหลักวิชา รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ  
ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- |                 |          |   |
|-----------------|----------|---|
| 1. นายสุรศักดิ์ | ศิริ     | ผู้อำนวยการโรงเรียนบางปะหัน   |
| 2. ดร.ไพบุลย์   | แจ่มพงษ์ | อาจารย์ ระดับ 8 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา   |
| 3. ดร.กฤษณา     | กิตติ    | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>พระนครศรีอยุธยา เขต 1                                 |
| 4. นายยืนยง     | ราชวงษ์  | หัวหน้ากลุ่มติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 |
| 5. ดร.แสน       | สมนึก    | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาสระบุรี เขต 2                           |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. นางสาวศศิธร วงษ์เมตตา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. นายสมพิศ สุภพงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. นายพิชัย ก้อนนาค รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1
4. นายอารักษ์ พัฒนถาวร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 2
5. นายมานะ พุ่มบัว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 2
6. นายสมเกียรติ สวรรคพงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 2
7. นายยืนยง ราชวงษ์ หัวหน้ากลุ่มติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
8. นายสุรวุฒิ หงษ์ทอง หัวหน้ากลุ่มนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
9. นายพีระ รัชมีสว่าง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 2
10. นายณรงค์ ลาภเกิน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
11. นางรัชณี สุภพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
12. นายวันชัย ดิวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาอนุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
13. นายไพฑูรย์ สุมาลกันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหันตรา สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
14. นายราเพย ยืนมนัส ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสามคู่มุ่สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

- |              |            |   |
|--------------|------------|---|
| 15. นายสมนึก | อำพันธ์    | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคู์สลอด สำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 |
| 16. นายมนัส  | พุทธนานนท์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแจ้ง สำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2    |
| 17. นายไพศาล | ไหวฉลาด    | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลาดงา สำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2   |

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย และหนังสือขอความอนุเคราะห์  
ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของเครื่องมือในการวิจัย  
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาทำการสังเคราะห์และบูรณาการ เพื่อให้ท่านได้พิจารณาครั้งนี้ จึงได้ออกแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาข้อคำถาม และรายการย่อยของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างเป็นร่างขึ้น มีความครอบคลุมและมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ด้วยการขีด / ลงในช่องว่างทางขวามือ “เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่แน่ใจ” “ไม่เห็นด้วย” ส่วนข้อความ “ข้อเสนอแนะ” ให้ท่านเขียนแนะนำ เพิ่มเติม เพื่อจะเป็นประโยชน์สำหรับนำมาพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นางสาวธมลวรรณ พงษ์สถิตย์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้แบบออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ( ) หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างซึ่งตรงกับความเป็น

จริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุปัจจุบัน

( ) ไม่เกิน 30 ปี

( ) 31 – 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี

( ) มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

( ) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา

( )ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

( ) ไม่เกิน 5 ปี

( ) 6 – 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี

( ) 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การพิจารณาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าตรงกับเนื้อหา  
โครงสร้าง และหลักวิชา

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
<b>ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล</b>				
1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกัน	.....	.....	.....	
2. การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด	.....	.....	.....	
3. การให้โอกาสแก่บุคลากรได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากอคติหรือการมุ่งจับผิด	.....	.....	.....	
4. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนามากขึ้นหลังการฝึกอบรม	.....	.....	.....	
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดทบทวนและสังเคราะห์แนวคิดหลักการฝึกอบรม	.....	.....	.....	
6. บุคลากรได้รับการกระตุ้น และเสริมแรงจูงใจเพื่อการเรียนรู้	.....	.....	.....	
7. มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษากับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	.....	.....	.....	
8. หยิบยกประเด็นที่อ่อนไหวเกี่ยวกับสถานศึกษามาอภิปรายกัน	.....	.....	.....	
9. การปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะที่เห็นความสำคัญและคุณค่า	.....	.....	.....	
10. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เสวนากันในเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
11. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	.....	.....	.....	
12. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัวสนใจที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	.....	.....	.....	
13. สนับสนุน และเอื้อประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ตลอดจนอุปกรณ์ในการเรียนรู้ต่างๆ	.....	.....	.....	
14. สนับสนุนในการจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ การเรียนรู้และเครื่องมืออุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ	.....	.....	.....	
15. สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	
<b>ด้านรูปแบบความคิด</b>				
1. กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ	.....	.....	.....	
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ	.....	.....	.....	
3. การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่หลากหลาย	.....	.....	.....	
4. การให้โอกาสบุคลากรสามารถแบ่งความคิดเชิงความเชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติจริงได้	.....	.....	.....	
5. การส่งเสริมบุคลากรสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้หลากหลายมุมมอง	.....	.....	.....	
6. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าใจความคิดอ่านของเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางความคิด เช่น ทักษะวางแผนงาน	.....	.....	.....	
8. ส่งเสริมให้บุคลากรคิดทบทวนและไตร่ตรองเปรียบเทียบ ความคิดด้านต่าง ๆ ได้	.....	.....	.....	
9. สนับสนุนบุคลากรมีการตรวจสอบความถูกต้องที่ตรงตรงว่าแนวคิดของตนมีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	.....	.....	.....	
10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสมและเป็นจริงได้ในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบูรณาการทางความคิดในงานของตนที่รอบด้าน	.....	.....	.....	
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการค้นคว้าและเพิ่มเติมหลักแนวคิดใหม่	.....	.....	.....	
13. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีระบบการคิดเชิงปฏิจำนำเข้ากระบวนการและผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนที่ชัดเจน	.....	.....	.....	
<b>ด้านวิสัยทัศน์ร่วม</b>				
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน	.....	.....	.....	
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน	.....	.....	.....	
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจ และแผนปฏิบัติจริงได้	.....	.....	.....	
4. สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์หลังจากได้ศึกษาและไตร่ตรองจากข้อมูลที่สร้างสรรค์รอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	.....	.....	.....	

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	
5. สนับสนุนบุคลากรสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ของตนกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กรได้	.....	.....	.....	
6. เปิดโอกาสบุคลากรมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของ ตนร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี	.....	.....	.....	
7. เปิดโอกาสบุคลากรพิจารณาขอบแนวคิดทั่วไป และจารีตประเพณี	.....	.....	.....	
8. สนับสนุนบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ตามบริบท และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	.....	.....	.....	
9. ส่งเสริมบุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบ ต่อสังคมในการกำหนดวิสัยทัศน์	.....	.....	.....	
10. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของตน	.....	.....	.....	
11. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงผลกระทบต่อ องค์กร และสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากวิสัย ทัศน์และพันธกิจของตน	.....	.....	.....	
12. เปิดโอกาสบุคลากรมองการพัฒนาองค์กรใน ภาพรวมได้อย่างชัดเจน	.....	.....	.....	
<b>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>				
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดม พลังสมอง	.....	.....	.....	
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ตาม โอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม	.....	.....	.....	
3. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับงบประมาณและสิ่ง	.....	.....	.....	

<p>อำนวยความสะดวกในการร่วมคิดร่วมทำ เป็น ทีมงาน</p> <p>4. สนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานในงาน ประจำ และงานการพัฒนาต่าง ๆ</p>	.....	.....	.....	
<p><b>แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</b></p>	<b>ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ</b>			
	<b>เห็นด้วย</b>	<b>ไม่แน่ใจ</b>	<b>ไม่เห็นด้วย</b>	<b>ข้อเสนอแนะ</b>
<p>5. สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงาน เป็นทีมร่วมกันในเชิงปริมาณและคุณภาพ</p> <p>6. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการประเมิน ความก้าวหน้าในสายงาน โดยมีการเรียนรู้เป็นทีม เป็นเกณฑ์ชี้วัด</p> <p>7. เปิดโอกาสให้บุคลากร (เข้าใหม่) ได้รับการ ปฐมนิเทศ และปลูกฝังทัศนคติ การเรียนรู้เป็นทีม</p> <p>8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุม อภิปราย จัดทำ ประชาพิจารณ์เพื่อร่วมพลังการเรียนรู้เป็นทีม</p> <p>9. สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่ง และยินดี รับผิดชอบพร้อมกันเต็มใจร่วมชะตากรรมใน ทีมงานของตน</p> <p>10. การให้โอกาสบุคลากรสามารถเปิดใจ และแสดง ความรู้สึกที่เป็นจริง โดยไม่หวาดระแวงถึง ผลกระทบ</p> <p>11. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถลดความซ้ำซ้อนของ งานและสามารถผ่อนแรงเนื่องจากการเรียนรู้และ ทำงานเป็นทีม</p> <p>12. เปิดโอกาสให้บุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้ของ ทีมทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง</p> <p><b>ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ</b></p> <p>1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการกะเกณฑ์และวาง แผนงานล่วงหน้า</p> <p>2. ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลเพียงพอขณะวางแผน</p>	.....	.....	.....	

<p>3. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงเหตุผลของการวางแผนโครงการต่าง ๆ</p> <p>4. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี</p>	.....	.....	.....	
<p><b>แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</b></p>	<b>ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ</b>			
	<b>เห็นด้วย</b>	<b>ไม่เห็นด้วย</b>	<b>ไม่เห็นด้วย</b>	<b>ข้อเสนอแนะ</b>
<p>5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่</p> <p>6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดผสมผสานระหว่างนโยบายและแผนงานได้ดี</p> <p>7. เปิดโอกาสให้บุคลากรพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>8. ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับความร่วมมือในหน่วยงาน</p> <p>9. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแปลงความคิดลงสู่แผนปฏิบัติการได้จริง</p> <p>10. เปิดโอกาสขณะวางแผนให้บุคลากรใส่ใจในปัจจัยการบริหาร เช่นคน เงิน วัสดุคิบั</p> <p>11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทบทวนและตรวจสอบแนวคิดของตนจากแหล่งภูมิปัญญาที่เชื่อถือได้</p> <p>12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อสภาวะการณ์ปัจจุบัน</p>	.....	.....	.....	

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**  
**พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพิจารณาเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละรายการดังนี้ให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด โดยให้ขีด / ลงในช่องตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดตัวเลขในช่องให้มีความหมาย ดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด หรือร้อยละ	81-100 หมายถึง ระดับ 5 คะแนน
เหมาะสมมาก หรือร้อยละ	61-80 หมายถึง ระดับ 4 คะแนน
เหมาะสมปานกลาง หรือร้อยละ	41-60 หมายถึง ระดับ 3 คะแนน
เหมาะสมน้อย หรือร้อยละ	21-40 หมายถึง ระดับ 2 คะแนน
เหมาะสมน้อยที่สุด / ไม่เหมาะสม หรือร้อยละ	1-20 หมายถึง ระดับ 1 คะแนน

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นางสาวธมลวรรณ พงษ์สถิตย์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

**ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

## 1. เพศ

- ชาย  
 หญิง

## 2. อายุปัจจุบัน

- ไม่เกิน 30 ปี  
 31 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  
 มากกว่า 50 ปี

## 3. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา  
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา  
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา  
 ผู้อำนวยการ โรงเรียน

## 4. ประสบการณ์ในตำแหน่งหรือหน้าที่ปัจจุบัน

- ไม่เกิน 5 ปี  
 6 – 10 ปี  
 11 – 15 ปี  
 16 ปีขึ้นไป

## 5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ( ) ปริญาตรี  
 ( ) ปริญาโท  
 ( ) ปริญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล</b>					
1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกัน	....	....	....	....	....
2. การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด	....	....	....	....	....
3. การให้โอกาสแก่บุคลากรได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากอคติหรือการมุ่งจับผิด	....	....	....	....	....
4. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนามากขึ้นหลังการฝึกอบรม	....	....	....	....	....
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดทวนและสังเคราะห์แนวคิดแจ้งการฝึกอบรม	....	....	....	....	....
6. บุคลากรได้รับการกระตุ้น และเสริมแรงจูงใจ เพื่อการเรียนรู้	....	....	....	....	....
7. มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษากับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	....	....	....	....	....
8. หยิบยกประเด็นที่อ่อนไหวเกี่ยวกับสถานศึกษามาอภิปรายกัน	....	....	....	....	....
9. การปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะที่เห็นความสำคัญและคุณค่า	....	....	....	....	....
10. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เสวนากันในเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง	....	....	....	....	....
11. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	....	....	....	....	....
12. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัว สนใจที่จะ	....	....	....	....	....

เรียนรู้ตลอดเวลา	....	....	....	....	....
13. สนับสนุน และเอื้อประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีปฏิบัติงาน ซึ่งกันและกัน ตลอดจนอุปกรณ์ในการเรียนรู้ต่าง ๆ	....	....	....	....	....
14. สนับสนุนในการจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ การเรียนรู้และ เครื่องมืออุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ	....	....	....	....	....

แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
15. สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบความคิด	....	....	....	....	....
1. กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ	....	....	....	....	....
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะ ทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ	....	....	....	....	....
3. การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่หลากหลาย	....	....	....	....	....
4. การให้โอกาสบุคลากรสามารถแบ่งความคิดเชิงความเชื่อกับ สิ่งที่ปฏิบัติจริงได้	....	....	....	....	....
5. การส่งเสริมบุคลากรสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้ หลากหลายมุมมอง	....	....	....	....	....
6. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าใจความคิดอ่านของเพื่อน ร่วมงาน	....	....	....	....	....
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางความคิด เช่นทักษะวางแผนงาน	....	....	....	....	....
8. ส่งเสริมให้บุคลากรคิดทบทวนและไตร่ตรอง เปรียบเทียบ ความคิด ด้านต่าง ๆ ได้	....	....	....	....	....
9. สนับสนุนบุคลากรมีการตรวจสอบความถูกต้องที่เชิงตรงว่าแนวคิด ของตนมีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	....	....	....	....	....
10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสม และเป็นจริงได้ ในการปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบูรณาการทางความคิดในงานของตนที่	....	....	....	....	....

รอบด้าน	....	....	....	....	....
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการค้นคว้าและเพิ่มเติมหลักแนวคิดใหม่	....	....	....	....	....
13. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีระบบการคิดเชิงป้องกันเข้า กระบวนการ และผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนที่ชัดเจน	....	....	....	....	....

แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านวิสัยทัศน์ร่วม</b>					
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพ และงานของตน	....	....	....	....	....
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ของตน	....	....	....	....	....
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจ และ แผนปฏิบัติจริงได้	....	....	....	....	....
4. สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์หลังจากได้ศึกษาและ ไตร่ตรองจากข้อมูลที่สร้างสรรค์รอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	....	....	....	....	....
5. สนับสนุนบุคลากรสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ ของกลุ่มและองค์กรได้	....	....	....	....	....
6. เปิดโอกาสบุคลากรมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างดี	....	....	....	....	....
7. เปิดโอกาสบุคลากรพิจารณาขอบแนวคิดทั่วไปและจารีตประเพณี	....	....	....	....	....
8. สนับสนุนบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ตามบริบท และสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม	....	....	....	....	....
9. ส่งเสริมบุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมในการ กำหนดวิสัยทัศน์	....	....	....	....	....
10. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพ	....	....	....	....	....

ในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของตน					
11. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงผลกระทบต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์และพันธกิจของตน	....	....	....	....	....
12. เปิดโอกาสบุคลากรมองการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ได้อย่างชัดเจน	....	....	....	....	....
<b>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>					
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมพลังสมอง					

แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม	....	....	....	....	....
3. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นทีมงาน	....	....	....	....	....
4. สนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานในงานประจำ และงานการพัฒนาต่าง ๆ	....	....	....	....	....
5. สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันในเชิงปริมาณและคุณภาพ	....	....	....	....	....
6. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการประเมินความก้าวหน้าในสายงานโดยมีการเรียนรู้เป็นทีมเป็นเกณฑ์ชี้วัด	....	....	....	....	....
7. เปิดโอกาสให้บุคลากร (เข้าใหม่) ได้รับการปฐมนิเทศ และปลูกฝังทัศนคติ การเรียนรู้เป็นทีม	....	....	....	....	....
8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุม อภิปราย จัดทำประชาพิจารณ์เพื่อรวมพลังการเรียนรู้เป็นทีม	....	....	....	....	....
9. สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่ง และยินดีรับผิดชอบพร้อมกันเต็มใจร่วมชะตากรรมในทีมงานของตน	....	....	....	....	....
10. การให้โอกาสบุคลากรสามารถเปิดใจ และแสดงความรู้สึกที่เป็นจริงโดยไม่หวาดระแวงถึงผลกระทบ	....	....	....	....	....

<p>11. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน และสามารถผ่อนแรงเนื่องจากการเรียนรู้และทำงานเป็นทีม</p> <p>12. เปิดโอกาสให้บุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้ของทีมทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง</p> <p><b>ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ</b></p> <p>1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการกะเกณฑ์และวางแผนงานล่วงหน้า</p> <p>2. ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลเพียงพอขณะวางแผน</p>	....	....	....	....	....
<p><b>แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</b></p>	<b>ระดับความเหมาะสม</b>				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<p>3. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงเหตุผลของการวางแผนโครงการต่าง ๆ</p> <p>4. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี</p> <p>5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่</p> <p>6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดผสมผสานระหว่างนโยบายและแผนงานได้ดี</p> <p>7. เปิดโอกาสให้บุคลากรพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>8. ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับความร่วมมือในหน่วยงาน</p> <p>9. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแปลงความคิดลงสู่แผนปฏิบัติการได้จริง</p> <p>10. เปิดโอกาสขณะวางแผนให้ บุคลากรใส่ใจในปัจจัยการบริหาร เช่นคน เงิน วัสดุคิบ</p> <p>11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทบทวนและตรวจสอบแนวคิดของตนจากแหล่งภูมิปัญญาที่เชื่อถือได้</p> <p>12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อสภาวะการณ์ปัจจุบัน</p>	....	....	....	....	....

--	--	--	--	--	--

สำหรับผู้บริหาร
-----------------

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพิจารณาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละรายการดังนี้ให้ท่านพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โดยให้ขีด / ลงในช่องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดตัวเลขในช่องให้มีความหมาย ดังนี้

เป็นไปได้มากที่สุด หรือร้อยละ	81-100 หมายถึง ระดับ 5
เป็นไปได้มาก หรือร้อยละ	61-80 หมายถึง ระดับ 4
เป็นไปได้ปานกลาง หรือร้อยละ	41-60 หมายถึง ระดับ 3
เป็นไปได้น้อย หรือร้อยละ	21-40 หมายถึง ระดับ 3
เป็นไปได้น้อยที่สุด / เป็นไปไม่ได้หรือร้อยละ	1-20 หมายถึง ระดับ 1

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอการแนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นางสาวมลวรรณ พงษ์สถิตย์  
นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย  
 หญิง

2. อายุปัจจุบัน

- ไม่เกิน 30 ปี  
 31 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  
 มากกว่า 50 ปี

3. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ครูที่ปรึกษา  
 ครูแนะแนว  
 รองผู้อำนวยการ  
 ผู้อำนวยการ

4. ประสบการณ์ในตำแหน่งหรือหน้าที่ปัจจุบัน

- ไม่เกิน 5 ปี  
 6 – 10 ปี  
 11 – 15 ปี  
 16 ปีขึ้นไป

5. วุฒิกการศึกษาสูงสุด
- ( ) ปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาโท
- ( ) ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นไปได้				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล</b>					
1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกัน	....	....	....	....	....
2. การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด	....	....	....	....	....
3. การให้โอกาสแก่บุคลากรได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากอคติหรือการมุ่งจับผิด	....	....	....	....	....
4. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนามากขึ้นหลังการฝึกอบรม	....	....	....	....	....
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทบทวนและสังเคราะห์แนวคิดหลักการฝึกอบรม	....	....	....	....	....
6. บุคลากรได้รับการกระตุ้น และเสริมแรงจิตใจเพื่อการเรียนรู้	....	....	....	....	....
7. มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษากับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	....	....	....	....	....
8. หยิบยกประเด็นที่อ่อนไหวเกี่ยวกับสถานศึกษามาอภิปรายกัน	....	....	....	....	....
9. การปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะที่เห็นความสำคัญและคุณค่า	....	....	....	....	....
10. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เสวนากันในเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง	....	....	....	....	....
11. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	....	....	....	....	....

12. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัว สนใจที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	....	....	....	....	....
13. สนับสนุน และเอื้อประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ตลอดจนอุปกรณ์ในการเรียนรู้ต่าง ๆ	....	....	....	....	....
14. สนับสนุนในการจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ การเรียนรู้และเครื่องมืออุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ	....	....	....	....	....
15. สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....
แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นไปได้				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านรูปแบบความคิด</b>					
1. กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ	....	....	....	....	....
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ	....	....	....	....	....
3. การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่หลากหลาย	....	....	....	....	....
4. การให้โอกาสบุคลากรสามารถแบ่งความคิดเชิงความเชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติจริงได้	....	....	....	....	....
5. การส่งเสริมบุคลากรสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้หลากหลายมุมมอง	....	....	....	....	....
6. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าใจความคิดอ่านของเพื่อนร่วมงาน	....	....	....	....	....
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางความคิด เช่น ทักษะวางแผนงาน	....	....	....	....	....
8. ส่งเสริมให้บุคลากรคิดทบทวนและไตร่ตรอง เปรียบเทียบความคิดด้านต่าง ๆ ได้	....	....	....	....	....
9. สนับสนุนบุคลากรมีการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงว่าแนวคิดของตนมีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	....	....	....	....	....
10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสม และเป็นจริงได้ในการปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบูรณาการทางความคิดในงานของตน	....	....	....	....	....

ที่รอบด้าน	....	....	....	....	....
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการค้นคว้าและเพิ่มเติมหลักแนวคิดใหม่	....	....	....	....	....
13. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีระบบการคิดเชิงปัจจัยนำเข้า	....	....	....	....	....
กระบวนการ	....	....	....	....	....
และผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนที่ชัดเจน	....	....	....	....	....

แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นไปได้				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านวิสัยทัศน์ร่วม</b>					
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน	....	....	....	....	....
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน	....	....	....	....	....
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจ และแผนปฏิบัติจริงได้	....	....	....	....	....
4. สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์หลังจากได้ศึกษาและไตร่ตรองจากข้อมูลที่สร้างสรรค์รอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	....	....	....	....	....
5. สนับสนุนบุคลากรสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กรได้	....	....	....	....	....
6. เปิดโอกาสบุคลากรมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี	....	....	....	....	....
7. เปิดโอกาสบุคลากรพิจารณาขอบแนวคิดทั่วไปและจารีตประเพณี	....	....	....	....	....
8. สนับสนุนบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ตามบริบทและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	....	....	....	....	....

9. ส่งเสริมบุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมในการกำหนดวิสัยทัศน์	....	....	....	....	....
10. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักดีถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของตน	....	....	....	....	....
11. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงผลกระทบต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์และพันธกิจของตน	....	....	....	....	....
12. เปิดโอกาสบุคลากรมองการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ได้อย่างชัดเจน	....	....	....	....	....
แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นไปได้				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>					
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมพลังสมอง	....	....	....	....	....
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม	....	....	....	....	....
3. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นทีมงาน	....	....	....	....	....
4. สนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานในงานประจำ และงานการพัฒนาต่าง ๆ	....	....	....	....	....
5. สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันในเชิงปริมาณและคุณภาพ	....	....	....	....	....
6. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการประเมินความก้าวหน้าในสายงานโดยมีการเรียนรู้เป็นทีมเป็นเกณฑ์ชี้วัด	....	....	....	....	....
7. เปิดโอกาสให้บุคลากร (เข้าใหม่) ได้รับการปฐมนิเทศ และปลูกฝังทัศนคติ การเรียนรู้เป็นทีม	....	....	....	....	....
8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุม อภิปราย จัดทำประชาพิจารณ์เพื่อรวมพลังการเรียนรู้เป็นทีม	....	....	....	....	....

9. สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่ง และยินดีรับผิดชอบพร้อมกันเต็มใจร่วมชะตากรรมในทีมงานของตน	....	....	....	....	....
10. การให้โอกาสบุคลากรสามารถเปิดใจ และแสดงความรู้สึกที่เป็นจริงโดยไม่หวาดระแวงถึงผลกระทบ	....	....	....	....	....
11. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน และสามารถผ่อนแรงเนื่องจากการเรียนรู้และทำงานเป็นทีม	....	....	....	....	....
12. เปิดโอกาสให้บุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้ของทีมทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง	....	....	....	....	....

แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความเป็นไปได้				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ</b>					
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการกะเกณฑ์และวางแผนงานล่วงหน้า	....	....	....	....	....
2. ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลเพียงพอขณะวางแผน	....	....	....	....	....
3. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงเหตุผลของการวางแผนโครงการต่าง ๆ	....	....	....	....	....
4. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี	....	....	....	....	....
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่	....	....	....	....	....
6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดผสมผสานระหว่างนโยบายและแผนงานได้ดี	....	....	....	....	....
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมท้องถิ่น	....	....	....	....	....
8. ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับความร่วมมือในหน่วยงาน	....	....	....	....	....
9. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแปลงความคิดลงสู่แผนปฏิบัติการได้จริง	....	....	....	....	....
10. เปิดโอกาสขณะวางแผนให้ บุคลากรใส่ใจในปัจจัยการบริหาร	....	....	....	....	....

เช่นคน เงิน วัสดุคิบ	....	....	....	....	....
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทบทวนและตรวจสอบแนวคิดของตน จากแหล่งภูมิปัญญาที่เชื่อถือได้	....	....	....	....	....
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อ สภาวะการณ์ปัจจุบัน	....	....	....	....	....

## ภาคผนวก ง

คำวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	สรุปผล
<b>ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล</b>							
1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามี ความร่วมมือกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วม ในหนดกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. การให้โอกาสแก่บุคลากรได้อภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของสถานศึกษาได้อย่างเปิดเผยโดย ปราศจากอคติหรือการมุ่งจับผิด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนามากขึ้น หลังการฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทบทวนและ สังเคราะห์แนวคิดหลังการฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. บุคลากรได้รับการกระตุ้น และเสริมแรง จูงใจเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

7. มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษา กับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. หยิบยกประเด็นที่อ่อนไหวเกี่ยวกับสถานศึกษามาอภิปรายกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. การปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะที่เห็นความสำคัญและคุณค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เสวนากันในเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	สรุปผล
11. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ช่วยเหลือสนับสนุน การปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	+1	-1	+1	+1	+1	.80	ใช้ได้
12. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัว สนใจที่จะ เรียนรู้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. สนับสนุน และเอื้อประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีปฏิบัติงาน ซึ่งกันและกันตลอดจนอุปกรณ์ในการเรียนรู้ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. สนับสนุนในการจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ การเรียนรู้และเครื่องมืออุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านรูปแบบความคิด</b>							
1. กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ	+1	+1	-1	+1	+1	.80	ใช้ได้

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ ไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. การให้โอกาสบุคลากรสามารถแบ่งความคิดเห็นเชิงความเชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติจริงได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. การส่งเสริมบุคลากรสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้ หลากหลายมุมมอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	สรุปผล
6. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าใจความคิดอ่านของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางความคิด เช่น ทักษะวางแผนงาน	-1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้
8. ส่งเสริมให้บุคลากรคิดทบทวนและไตร่ตรองเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านต่างๆ ได้	+1	-1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9. สนับสนุนบุคลากรมีการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงว่าแนวคิดของตนเองมีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	+1	-1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
10. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสม และเป็นจริงได้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบูรณาการทางความคิดในงานของตนที่รอบด้าน	+1	+1	+1	-1	-1	0.60	ใช้ได้
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการค้นคว้าและเพิ่มเติมหลักแนวคิดใหม่	+1	-1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

13. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีระบบการคิดเชิง ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลสัมฤทธิ์ ที่ ชัดเจนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านวิสัยทัศน์ร่วม</b>	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีภาพฝันที่เป็น จริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็น ลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน							
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแปลง วิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจ และแผนปฏิบัติ จริงได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</b>	<b>คนที่ 1</b>	<b>คนที่ 2</b>	<b>คนที่ 3</b>	<b>คนที่ 4</b>	<b>คนที่ 5</b>	<b>IOC</b>	<b>สรุปผล</b>
4. สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ หลังจากได้ศึกษาและไตร่ตรองจาก ข้อมูลที่สร้างสรรค์รอบด้านองค์กร แห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. สนับสนุนบุคลากรสามารถเชื่อมโยง วิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ของกลุ่ม และองค์กรได้	-1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้
6. เปิดโอกาสบุคลากรมีการแบ่งปัน วิสัยทัศน์ของตนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างดี	+1	-1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
7. เปิดโอกาสบุคลากรพิจารณาขอบแนวคิด ทั่วไปและจารีตประเพณี	+1	-1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
8. สนับสนุนบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ตาม บริบท และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

9. ส่งเสริมบุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมในการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	-1	-1	0.60	ใช้ได้
10. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของตน	+1	-1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
11. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงผลกระทบต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์และพันธกิจของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. เปิดโอกาสบุคลากรมองการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	สรุปผล
<b>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>							
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมพลังสมอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการร่วมคิดร่วมทำเป็นทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานในงานประจำ และงานการพัฒนาต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันในเชิงปริมาณและคุณภาพ	-1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้
6. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการประเมิน							

ความก้าวหน้าในสายงานโดยมีการเรียนรู้เป็นทีมเป็นเกณฑ์ชี้วัด	+1	-1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
7. เปิดโอกาสให้บุคลากร (เข้าใหม่) ได้รับการปฐมนิเทศ และปลูกฝังทัศนคติการเรียนรู้เป็นทีม	+1	-1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุม อภิปราย จัดทำประชาพิจารณ์เพื่อร่วมพลังการเรียนรู้เป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่งและยินดีรับผิดชอบพร้อมกันเต็มใจร่วมชะตากรรมในทีมงานของตน	+1	+1	+1	-1	-1	0.60	ใช้ได้

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	สรุปผล
10. การให้โอกาสบุคลากรสามารถเปิดใจและแสดงความรู้สึกที่เป็นจริงโดยไม่หวาดระแวงถึงผลกระทบ	+1	-1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
11. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน และสามารถผ่อนแรงเนื่องจากการเรียนรู้และทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. เปิดโอกาสให้บุคลากรมองเห็นว่าการเรียนรู้ของทีมทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ</b>							
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการกะเกณฑ์และวางแผนงานล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลเพียงพอขณะวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงเหตุผล							

ของการวางแผนโครงการต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี	-1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่	+1	-1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดผสมผสานระหว่างนโยบายและแผนงานได้ดี	+1	-1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับความร่วมมือในหน่วยงาน	+1	+1	+1	-1	-1	0.60	ใช้ได้
<b>แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</b>	<b>คนที่ 1</b>	<b>คนที่ 2</b>	<b>คนที่ 3</b>	<b>คนที่ 4</b>	<b>คนที่ 5</b>	<b>IOC</b>	<b>สรุปผล</b>
9. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแปลงความคิดลงสู่แผนปฏิบัติการได้จริง	+1	-1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
10. เปิดโอกาสขณะวางแผนให้ บุคลากรใส่ใจในปัจจัยการบริหาร เช่นคน เงิน วัสดุคิบ ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทบทวนและตรวจสอบแนวคิดของตนจากแหล่งภูมิปัญญาที่เชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อสภาวะการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	นางสาวธมลวรรณ พงษ์สถิตย์
วัน เดือน ปีเกิด	15 มีนาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่	41/133 หมู่บ้านแมกไม้ เพิ่มสิน-ออเงิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	บริษัทยูไนเต็ดอินฟอร์เมชันไฮเวย์ จำกัด จ.พระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
พ.ศ. 2533	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ
พ.ศ. 2543	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) บริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2550	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา