

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กมล สุดประเสริฐ และคณะ. 2530. แบบประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2530. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กรรณิการ์ นิยมศิลป์, ศิวพร มั่นทุกานนท์ และนภาพร ชันธนาภ. 2526. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: 2531.

กวี รั้งสิรารักษ์. 2530. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ก่อ สวัสดิพานิชย์. 2522. นโยบายทางการศึกษา รวมคำบรรยายและคำปราศรัย. กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กิติ ตย์คานนท์. 2530. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เซซรุ้การพิมพ์.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2532. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ม.ป.ป. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพมหานคร: พันนี้ หับบลิชซิง.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2530. รายงานการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของการมัธยมศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: พันนี้ หับบลิชซิง.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2533. รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2535. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2538. แผนหลัก การปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, พันธุ์พิบูลย์ชัย.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ม.ป.ป. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, อรรถพลการพิมพ์.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. 2528. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528. กรุงเทพมหานคร: แผนกช่างพิมพ์โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. ม.ป.ป. นโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2538. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ. 2531. หลักและเทคนิคในการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา: แนวทางการวางแผนการเขียนโครงการ และการบริหารโครงการ. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์การพิมพ์.

จิระ หงส์ดารมภ์. ม.ป.ป. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและทิศทางการพัฒนาในอนาคต. ตะวันรอน ธนาคารไทยพาณิชย์.

- จิระ หงส์ดารมภ์. 2538. การกำหนดวิสัยทัศน์ (VISION) ของระบบราชการและรัฐวิสาหกิจที่เป็นไปได้. เอกสารประกอบการประชุมคณะทำงานจัดทำวางแผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ระยะเวลาที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- จันทราณี สงวนนาม. 2533. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุศภศึกษบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชนิดดา เหมือนแก้ว. 2528. กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์: การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขาว์ พูลนวม. 2533. การศึกษาเปรียบเทียบความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์. 2522. พื้นฐานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- ณัฐนิภา คุปรัตน์. 2523. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ. บริหารการศึกษา ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน): 41-48.
- ตะวันรอน. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในอนาคต. 2532. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารไทยพาณิชย์.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2534. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2533. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนชัย ยมจินดา. 2526. การควบคุมโดยงบประมาณ. เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ หน่วยที่ 7. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .

นายกรัฐมนตรี, สำนัก. 2539. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบัน และคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2527. รายงานการวิจัยโครงการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

ประชุม รอดประเสริฐ. 2533. นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

ประมาณ ชูพิพัฒน์. 10 กุมภาพันธ์ 2538. หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา. สัมภาษณ์.

ประสานการปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. 2539. ความก้าวหน้าการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประสานการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

พนัส หันนาคินทร์. 2524. การมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนต.

พนัส หันนาคินทร์. 2526. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนต.

พนัส หันนาคินทร์. 2529. หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาพานิช.

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. 2538. การฝึกอบรมบุคลากรประจำการของภาครัฐในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2540-2550) : งานวิจัยในการฝึกอบรมหลักสูตร นบส. 1 รุ่นที่ 18. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

- พวงมณี ชัยเสรี. 2532. การศึกษาสาเหตุและแนวแก้ไขปัญหาการบริหารกระบวนการ  
งบประมาณของกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- พัชรประภา อุดลวิทย์. 2535. การมัธยมศึกษา. ในสารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับเฉลิม  
พระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในมหามงคล  
เฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิสุทธิ จำกัด.
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2536. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.  
แผนพับ.
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2538. เอกสารการประชุมสัมมนาที่ปรึกษาและคณะทำงานจัดทำ  
ร่างแผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงแผน  
พัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพมหานคร:  
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2538. เพื่อความเป็นผู้นำของการครุศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธี ปิลันธนานนท์. 2523. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
พิทักษ์อักษร.
- วัชระ พินทุสมิต. 2533. แนวโน้มการมัธยมศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษหน้า.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร วรุตบางกูร. 2521. ของฝากผู้บริหาร บุคลิกลักษณะ และพฤติกรรมผู้นำที่ดี.  
ประชาบาล 10 (กุมภาพันธ์): 14-18.
- วิจิตร วรุตบางกูร. 2535. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา: อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา.  
กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.

วิจิตร อาวะกุล. 2537. การฝึกอบรม: คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชาการ, กรม. ม.ป.ป. องค์ประกอบมาตรฐานคุณภาพการศึกษา. ร่างคู่มือประเมินคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ.

วีระชัย ลิทธิโชค. 2531. การศึกษาแบบกระสวนทางอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. ม.ป.ป. แผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2535. แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. ม.ป.ป. ร่างวัตถุประสงค์นโยบาย มาตรการ ของแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ. อัดสำเนา.

สมพงศ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2532. รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2532. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์. 2530. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สัณห์ชัย ลิขณรังษี. 2530. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สามัญศึกษา, กรม. ม.ป.ป. ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน  
มัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

สามัญศึกษา, กรม. 2529. การมัธยมศึกษา กับสังคมไทยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์คุรุสภา.

สามัญศึกษา, กรม. 2531. เลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา  
ลาดพร้าว.

สามัญศึกษา, กรม. 6 ธันวาคม 2531. ทิศทางในการจัดการศึกษาของกรมสามัญศึกษา.  
กรุงเทพมหานคร: กรมสามัญศึกษา. ประกาศ.

สามัญศึกษา, กรม. 2532. ขอบข่ายและหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

สามัญศึกษา, กรม. 2534. สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และ  
การวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) กรมสามัญศึกษา กระทรวง  
ศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา.

สามัญศึกษา, กรม. 2535. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ 7  
(พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

สามัญศึกษา, กรม. 2538. รายงานผลการประเมิน แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และ  
การวัฒนธรรม ระยะที่ 7 ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ 2535-2537).  
กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา.

สามัญศึกษา, กรม. 2538. ผลการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปี 2538.  
กรุงเทพมหานคร: กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา.

สามัญศึกษา, กรม. 2539. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สามัญศึกษา, กรม. 2539. แนวทางการจัดการศึกษาของกรมสามัญศึกษา ตามแผน

พัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544).

กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา. อัดสำเนา.

สามัญศึกษา, กรม. 2540. สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และ

วัฒนธรรม ระยะที่ 8(พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน

กรมสามัญศึกษา.

เสนาะ ตีเขาว์. 2532. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2

กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. 2523. เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ

การบริหาร . กรุงเทพมหานคร: บริษัทมวลชน จำกัด.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. 2526. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียน

มัธยมศึกษา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

อัมพร สร้อยสุข. 2529. พัฒนาการมัธยมศึกษาของไทย. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชา

หลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน,

อัดสำเนา.

อุทัย ธรรมเดโช. 2531. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2521. ภาวะผู้นำ. นักบริหาร 2 (ธันวาคม): 11.



อุทัย บุญประเสริฐ. 2526. ระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจทางการศึกษาในระดับจังหวัด. *จันทร์เกษม* 173 (กรกฎาคม-สิงหาคม): 40-48.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2527. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย หิรัญโต. 2528. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: บารมีการพิมพ์.

อุทัย หิรัญโต. 2526. สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์(การบริหารรัฐกิจ). กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพย์อักษร.

อุทัย หิรัญโต. 2531. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2532. ครูวาทะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.

### ภาษาอังกฤษ

Albanese, R., and Van F.d. 1983. *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*. Chicago: Dryden Press.

Aldag, R.J., and Stearns, T.M. 1987. *Management*. Cincinnati, Ohio: South-Western.

Beach, D.S. 1965. *Personnel: The Management of People at Work*. New York: Macmillan.

Bishop, L.J. 1979. *Staff Development and Instructional Improvement Plans and Procedures*. Boston: Allyn and Bacon.

Brown, W.B., and Moberg, D.J. 1980. *Organization Theory and Management: A Macro*. New York: Wiley and Sons.

Carrell, M.R., Kuzmits, F.E., and Elbert, N.F. 1992. *Personnel Human Resource*

**Carrell, M.R., Kuzmits, F.E., and Elbert, N.F. 1992. Personnel Human Resource Management. New York: Macmillan.**

**Castetter, W.B. 1976. The Personnel Function in Education Administration. New York: Macmillan.**

**Castetter, W.B. 1992. The Personnel Function in Education Administration. New York: Macmillan.**

**Chung, K.H. 1987. Management Critical Success Factors. Boston: Allyn and Bacon.**

**Daff, R.L. 1991. Management. Chicago: Dryden Press.**

**Dessler, G. 1982. Management: Fundamentals Modern Principles & Practice. 3rd ed. Virginia: Reston.**

**Dessler, G. 1985. Management: Fundamentals Modern Principles & Practice. 4 th ed. Virginia: Reston.**

**Dessler, G. 1991. Personnel/Human Resource Management. 5th ed. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.**

**Donaldson, L., and Scannell, E.E. 1989. Human Resource Development. 2nd ed. U.S.A.: Addison-Wesley.**

**Donnelly, J.H., Gibson, J.L., and Ivancevich, J.M. 1987. Fundamental of Management. 6th ed. Homewood Illinois: Business.**

**Duke, D.L. 1987. School Leadership and Instructional Improvement. New York: Random House.**

- Filbeck, R. 1974. **Systems in Teaching and Learning.** Nebraska: Professional Educations Publications.
- Flippo, E.B. 1979. **Management: A Behavioral Approach.** Boston: Allyn and Bacon.
- Ford, R.C., and Heaton, C.P. 1980. **Principles of Management: a decision-making approach.** Virginia: Prentice-Hall.
- Gaff, J.G. 1975. **Toward Faculty Renewal.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Ghiselli, E.E. 1971. **Exploration in Managerial Talent.** California: Goodyear.
- Ginsberg, S.G. 1982. **Management: An Executive Prespective.** Virginia: Robert F. Dame.
- Glueck, W.F. 1977. **Management.** Hinsdale Illinois: Dryden Press.
- Good, C.V. 1973. **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill.
- Good, C.V. 1978. **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J.R., and Others. 1990. **Management and Organizational Behavior.** Boston: Allyn and Bacon.
- Gorton, R.A. 1983. **School Administration and Supervision.** Glenview Illinois: Scott Foresman.
- Griffiths, D.E. 1956. **Administrative Theory. Handbook of Research on Educational Administration.** New York & London: Longman.
- Gulick, L., and Urwick, L. 1936. **Paper on the Science of Administration.** New York: Columbia University.

- Harris, B.M. 1989. **In-Service Education for Staff Development.** Boston: Allyn and Bacon.
- Harris, B.M., and Monk, B.J. 1992. **Personnel Administration in Education.** 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Hicks, H.G. 1972. **The Management of Organizations: A System and Human Resources Approach.** 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Horngren, C.T. 1974. **Accounting for Management Control: an Introduction.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Johnson, W.L. 1984. Using a Systems Approach in Education. **Education.** 2 (winter).
- Kast, F.E., and Rosenzweig, J.E. 1985. **Organization and Management: A System and Contingency Approach.** 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kijai, J. 1987. School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward. **Dissertation Abstracts International.** 48(04): 329-A.
- Kimbrough, R.B. 1988. **Educational Administration.** 3rd ed. New York: Macmillan.
- Kindred, A.R. 1980. **Data System and Management: Introduction to System Analysis and Design.** 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- King, J.C. 1977. Some Requirement for Successful In-Service Education. **Education Digest.** 11(September): 14-16.
- King, P.J. 1979. The Emperor's New Cloth, Revisited. **Training and Development Journal** 29 (September): 1-10.

- Koontz, H., and Wehrich, H. 1990. **Essentials of Management**. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kreitner. 1986. **Management**. 3rd ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Longenecker, J.G., and Moore, C.W. 1991. **Small business management: an entrepreneurial emphasis**. Cincinnati, Ohio: South-Western.
- Magnuson, W.G. 1971. **The Characteristic of Successful School Business Managers**. Doctoral Dissertation, University of Southern California, Los Angeles.
- Massie, J.L., and Douglas, J. 1981. **Managing: A Contemporary Introduction**. 3rd ed. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Mescon, M.H., Michael, A. and Franklin, K. 1985. **Management: Individual and Organizational Effectiveness**. 2nd ed. New York: Harper and Row.
- Mescon, M.H., Michael, A. and Franklin, K. 1988. **Management**. New York: Harper and Row.
- Mintzberg, H. 1973. **The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research**. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Mintzberg, H. 1979. **The Structring of Organizations**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mondy, R.W., Sharplin, A., and Flippo, E.B. 1988. **Management: Concept and Practices**. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Mondy, R.W., Sharplin, A., and Premeaux, S.R. 1990. **Management and Organization Behavior**. Boston: Allyn and Bacon.

Mondy, R.W., Sharplin, A., and Premeaux, S.R. 1991. **Management: concepts, practices and skills.** Boston: Allyn and Bacon.

Mullally, L.J., and Duffy, N.V. 1978. **The Goal of Faculty Development Improving Instruction and Surviving. Improving College and University Teaching** 26 (Spring).

Nolte, C.M. 1966. **An Introduction to School Administration: Selected Readings.** New York: Macmillan.

Orlich, D.C. 1989. **Staff Development: Enhancing Human Potential.** Boston: Allyn and Bacon.

Owens, R.G. 1987. **Organizational Behavior in Education.** 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Pellicer, L.O., and Connie, B. 1983. **An Intern Program for School Administrators. The Education Digest** (February).

Pendley, K.L. 1985. **Effective Educational Leadership: it's Relationship to Personality Characteristics, Interpersonal Behaviors and Leadership Style: Dissertation Abstracts International.** 47(01) June: 43-A.

Philip, F.A., Berliner, W.M., and Gribbin, J.J. 1980. **Management of Training Program.** Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Pressel, D.A. 1986. **A Study of the Relationship Between Personality Factors and Aspirations for Leadership. Dissertation Abstracts International.** 47(05) November: 156-A.

Putti, J.M. 1987. **Management: A Functional Approach.** Singapore: McGraw-Hill.

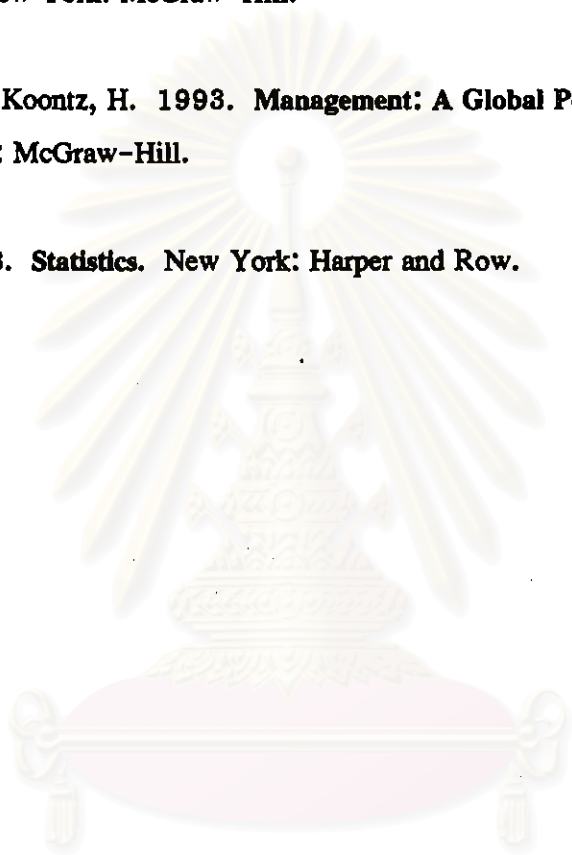
- Rogers, David C.D. 1973. **Corporate Strategy and Long-Range Planning**. Michigan: The Landis Press.
- Ross, T.W.Jr. 1984. **Research, Development, and Validation of a Principal's Handbook for Implementing Technology-Based Learning Methods in Information-Age Schools**. **Dissertation Abstracts**. Kansas State University.
- Schermerhorn, J.R. 1989. **Management for Productivity**. 3rd ed. New York: Wiley and Sons.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., and Osborn, R.N. 1991. **Management Organizational Behavior**. 4th ed. New York: Wiley and Son.
- Sergiovanni, T.J., Burlingame, M., Coombs, F.S., and Thurston, P.S. 1987. **Educational Governance and Administration**. 2nd ed. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Stadt, R.W., and Others. 1974. **Managing Career Education Programs**. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Stogdill, R.M. 1974. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: The Free Press.
- Stone, C.A. 1994. **Analysis of a Comprehensive and Collaborative Site-Based Staff Development Program Involving a Total School Staff**. **Dissertation Abstracts**. Saint Louis University: University Microfilms, Inc.
- Stoner, J.A.F., and Freeman, R.E. 1992. **Management**. 5th ed. New Jersey, Englewood Cliffs: A Simon and Schuster.
- Terry, G.R. 1977. **Principles of Management**. 7th ed. Homewood Illinois: Richard D. Irwin.

Tracy, W.R. 1971. **Designing Training and Development System.** U.S.A.: American Management Association.

Werther, W.B.Jr. and Davis, K. 1989. **Human Resources and Personnel Management.** 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

Wehrich, H., and Koontz, H. 1993. **Management: A Global Perspective.** 10th. ed. New York: McGraw-Hill.

Yamane, T. 1973. **Statistics.** New York: Harper and Row.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ก

หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย

และเครื่องมือแนวการวิเคราะห์เอกสาร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ทบ 0309/6646

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

4 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย  
เรียน

เนื่องด้วย นายอรุณพ จินะวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐนิภา คูปรัดน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิตยานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน สรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน สังกัดกรมสามัญศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายอรุณพ จินะวัฒน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ ดุงสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## แนวการวิเคราะห์เอกสาร

เกี่ยวกับ

สภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนา  
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา

ผู้วิจัย : นายอรรณพ จินะวัฒน์  
นิสิตปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา ดุปรัตน์  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

**แนวการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหา  
ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา**

\*\*\*\*\*

หน่วยงาน.....

**ปัจจัยนำเข้า (INPUT)**

**การสนับสนุนด้านการบริหาร (Administrative Support)**

- นโยบายด้านการบริหารบุคคล.....  
.....  
.....
- ทรัพยากรทางการบริหาร (ระบุจำนวนและแหล่งที่มา)
  - บุคลากร.....  
.....
  - งบประมาณ (บอกแหล่งที่มา) .....
  - วัสดุ อุปกรณ์ .....

**กระบวนการ (PROCESS)**

**ระบบย่อยการบริหาร (Administration Subsystem)**

- การจัดองค์การ
  - โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ .....
  - การมอบหมายงาน เช่น กลุ่มงาน คณะทำงาน คณะกรรมการ ฯ.....
- การจัดบุคลากร
  - การจัดวางตัวบุคคล ทั้งปริมาณและคุณภาพ.....

- การประสานงาน

- วิธีการ กระบวนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในกรมฯ เพื่อเชื่อมโยงบุคคล วัสดุ ทรัพยากรต่าง ๆ .....

- การจัดงบประมาณ

- จำนวนเงินโดยเฉลี่ยในแต่ละปีงบประมาณ (เงินงบประมาณ และเงินอื่น ๆ) .....

### ระบบย่อยการวางแผน (Planning Subsystem)

- การศึกษาความต้องการ

- วิธีการ ขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อให้เกิดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา .....

- การกำหนดเป้าหมาย

- วิธีการ .....

- เนื้อหา ดูว่าเน้นไปที่ผู้บริหารกลุ่มใด ปริมาณ/คุณภาพที่จะให้เกิด .....

- การจัดลำดับความสำคัญ

- วิธีการ หลักเกณฑ์ของการดำเนินการ .....

### ระบบย่อยการออกแบบ (Design Subsystem)

- การกำหนดกลยุทธ์

- วิธีการ กระบวนการ เพื่อให้การพัฒนา บรรลุผลสำเร็จ .....

**ปัจจัยนำออก (OUTPUT)**

- โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างประจำการ

.....

.....

.....

.....

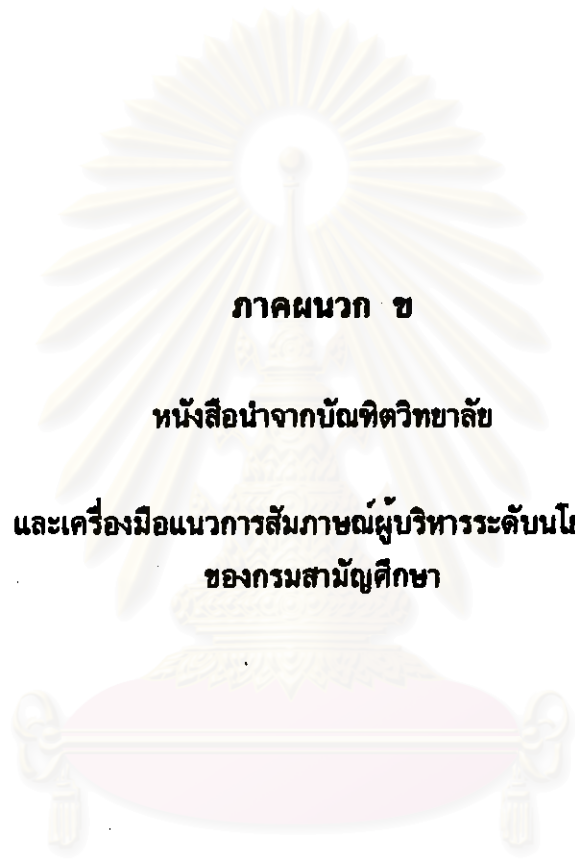
.....

.....

\*\*\*\*\*



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ภาคผนวก ข**

**หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย**

**และเครื่องมือแนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับนโยบาย  
ของกรมสามัญศึกษา**

**สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ที่ ทม 0309/114 ๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๙ พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์  
2. แบบสัมภาษณ์

เนื่องด้วย นายอรรถพร จินะวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษากำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ บิดยานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการขอสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับนโยบายของกรมสามัญศึกษาเพื่อทราบแนวคิด นโยบาย ความคาดหวัง สภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายอรรถพร จินะวัฒน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ สุกุนตะลักษณะ)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530





**แนวการสัมภาษณ์  
ผู้บริหารกรมสามัญศึกษา ระดับนโยบาย**

เกี่ยวกับ

แนวคิด นโยบาย สภาพปัจจุบันและปัญหา ตลอดจนความคาดหวัง  
ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

เพื่อการวิจัย

เรื่อง

**การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา**

ผู้วิจัย : นายอรุณพ จินะวัฒน์  
นิสิตปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา ดุปรัดน์  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์



1.3 ความคาดหวัง.....

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

2. ขอรทาบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้บริหารฯ

2.1 ด้านนโยบาย (กำหนดไว้ในระดับใด, วาอย่างไร).....

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

2.2 ด้านทรัพยากรทางการบริหาร (เชิงปริมาณและคุณภาพ)

-บุคลากร.....

.....  
.....

-งบประมาณ.....

.....  
.....

-วัสดุอุปกรณ์ .....

.....  
.....

3. ในกระบวนการบริหารของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ควรเป็นเช่นไร

3.1 การจัดองค์กร (เป็นทางการ, มีโครงสร้าง, แน่นอนตายตัว, ผสม).....

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

**3.2 การมอบหมายงาน,การจัดบุคลากร, การประสานงาน (ตามโครงสร้าง, ในรูปกรรมการ)**

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

**3.3 การจัดงบประมาณ.....**

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

**4. ขอบทรวแนวคิดในเรื่องการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน**

**4.1 การศึกษาความต้องการ (วิธีการ, แนวทาง, ขั้นตอน)**

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

**4.2 การกำหนดเป้าหมาย. (กลุ่มใด, ปริมาณความดี, เน้นความรู้ ทักษะหรือทัศนคติ)**

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

**4.3 การกำหนดกลยุทธ์ (วิธีการพัฒนา, กระบวนการพัฒนา)**

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

**4.4 การกำหนดแผนงานหลัก (วิธีการ, แบ่งงานตาม Line, คณะกรรมการ)**

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

5. ข้อสังเกตอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารในระหว่างประจำการ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด  
กรมสามัญศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

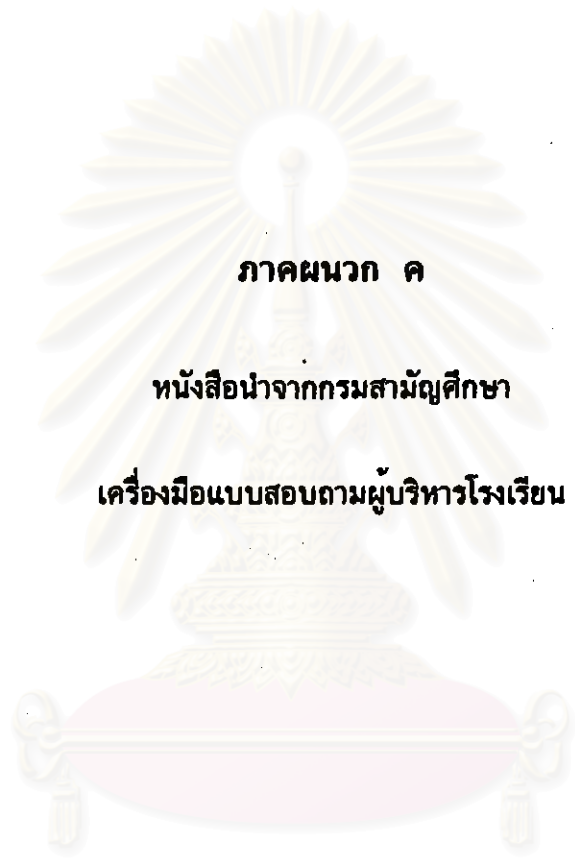
.....

.....

\*\*\*\*\*



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ภาคผนวก ค**

**หนังสือนำจากกรมสามัญศึกษา**

**เครื่องมือแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน**

**สถาบันวิทย์บริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**



ที่ ศษ 0806/1239

กรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

15

มกราคม 2540

เรื่อง ขอลาความร่วมมือในการวิจัย

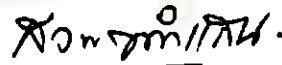
เรียน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา

ด้วย นายอรุณพ จินะวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา" ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะขอความร่วมมือในการวิจัย เก็บข้อมูลกับผู้บริหารของโรงเรียนนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย

กรมสามัญศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการบริหารและการวิจัย ในทางการศึกษา เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุวาท ภูคำแสน)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสามัญศึกษา

กองการมัธยมศึกษา

โทร. 2828466

โทรสาร 2824096



## แบบสอบถาม

เกี่ยวกับ

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระหว่างประจำการ

เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัย : นายอรรณพ จินะวัฒน์  
นิสิตปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา ดุปรัดน์  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ ปิตยานนท์



## คำชี้แจง

### วัตถุประสงค์

1. แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่
2. แบบสอบถามนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งในส่วนที่พัฒนาโดยตนเอง และพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสอบถามแนวความคิด และความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระหว่างประจำการ

### องค์ประกอบของแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอน จำนวน 19 หน้า ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
- ตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ของกรมสามัญศึกษา
- ตอนที่ 4 ความคาดหวังและการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระหว่างประจำการ

การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านตอบไปตามสภาพที่เป็นจริง และเป็นไปตามความคิดเห็นของแต่ละท่าน ดังนั้น จึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด จึงขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบข้อคำถามทุกข้อได้อย่างอิสระ และด้วยความสบายใจ คำตอบที่แท้จริงของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยคำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และ  
กรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ.....ปี อายุราชการ(ไม่รวมทวีคูณ).....ปี
3. ระดับการศึกษา
  - ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ปริญญาตรี สาขา.....วิชาเอก.....
  - ปริญญาโท สาขา.....วิชาเอก.....
  - ปริญญาเอก สาขา.....วิชาเอก.....
4. ตำแหน่ง  ครูใหญ่ ระดับ.....  
 อาจารย์ใหญ่ ระดับ.....  
 ผู้อำนวยการ ระดับ.....
5. ท่านเป็นผู้บริหารโรงเรียน มาแล้ว(รวมโรงเรียนปัจจุบันด้วย).....โรงเรียน  
รวมระยะเวลา.....ปี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของท่าน โดยแบ่งเกณฑ์การประเมิน ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติมาก

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อคำถาม นับตั้งแต่ท่านได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ท่านคิดว่าท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้นเพียงใดจากกิจกรรมต่อไปนี้

กิจกรรม	เกณฑ์การประเมิน			
	4	3	2	1
1.สมัครเป็นสมาชิกวารสารทางการศึกษาต่าง ๆ.....				
2.อ่านวารสารทางการศึกษา จากแหล่งต่าง ๆ .....				
3.เข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา .....				
4.เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษาหรือสมาคมอื่น ๆ.....				
5.ให้ความสนใจรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ.....				
6.เข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ.....				
7.จัดกิจกรรมหรือโครงการประชุม อบรม และสัมมนาทางด้านวิชาการ ในสถานศึกษาหรือกลุ่มโรงเรียน หรือในที่อื่น.....				
8.ศึกษาดูงานการบริหารในหน่วยงานธุรกิจเอกชน .....				
9.ศึกษาดูงานการบริหารในหน่วยงานราชการต่าง ๆ.....				
10.ประชุม อบรม สัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงานในต่างประเทศ.....				
11.แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน.....				
12.ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์.....				

กิจกรรม	เกณฑ์การประเมิน			
	4	3	2	1
13. จัดกิจกรรมนันทนาการหรือท่องเที่ยว เพื่อการพักผ่อน และคลายความตึงเครียด อันเป็นการเสริมความสามารถให้ร่างกายพร้อมอยู่เสมอ.....				
14. จัดกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกาย และตรวจสุขภาพประจำปี.....				
15. ศึกษาต่อเพื่อขอรับปริญญาในระดับต่าง ๆ.....				
16. การเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะสั้น.....				
17. ศึกษา ค้นคว้า เผยแพร่แนวความคิดและผลงานในรูปแบบของเอกสารวิชาการต่าง ๆ.....				
18. ศึกษา ค้นคว้า เผยแพร่แนวความคิดและผลงาน ในรูปของการเป็นวิทยากรบรรยาย.....				
19. ศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นสื่อทางไกล เช่น วิทยุ โทรทัศน์ วิดิทัศน์.....				
20. ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน.....				

ข้อมูลเพิ่มเติม ท่านได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในรูปแบบของกิจกรรมอื่น ๆ อีก  
ได้แก่ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ของกรมสามัญศึกษา**

คำชี้แจง โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง หรือที่ควรจะเป็น เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนของกรมสามัญศึกษา โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน  หน้าข้อความที่ท่านเลือก อีกทั้งแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ เพื่อให้คำตอบของท่านถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด

1. กรมสามัญศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างประจำการเพียงใด
  - ให้ความสำคัญมากที่สุด
  - ให้ความสำคัญมาก
  - ให้ความสำคัญน้อย
  - ให้ความสำคัญน้อยมาก
2. กรมสามัญศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในลักษณะเช่นไร
  - จัดตามความสะดวก โดยจัดเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น
  - จัดตามระบบที่วางไว้ดีอยู่แล้ว
  - ยังไม่มีระบบการพัฒนาผู้บริหาร ที่ชัดเจน จึงยังไม่มีกิจกรรมการพัฒนาโดยตรง
  - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
3. กรมสามัญศึกษากำหนดนโยบายเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างประจำการไว้อย่างไร
  - กำหนดไว้ชัดเจนในนโยบายระดับกรม
  - กำหนดไว้ในนโยบายของกองใดกองหนึ่งที่กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่
  - กำหนดไว้ในนโยบายของกองต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
  - ไม่ได้กำหนดนโยบายไว้
  - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. ในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทางกรมสามัญศึกษามีปัญหาด้านนโยบาย บุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่จะดำเนินการหรือไม่ อย่างไร

## 4.1 ด้านนโยบาย

 ไม่มีปัญหา

 มีปัญหา (โปรดระบุ).....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

## 4.2 ด้านบุคลากร

 ไม่มีปัญหา

 มีปัญหา (โปรดระบุ).....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

## 4.3 ด้านงบประมาณ

 ไม่มีปัญหา

 มีปัญหา (โปรดระบุ).....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

## 4.4 ด้านวัสดุอุปกรณ์

 ไม่มีปัญหา

 มีปัญหา (โปรดระบุ).....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

## 5. หน่วยงานของกรมสามัญศึกษาที่มีภารกิจโดยตรงกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นลักษณะใด

 กำหนดภารกิจให้หน่วยงานใดเพียงหน่วยงานเดียวรับผิดชอบโดยตรง  
 โปรดระบุชื่อหน่วยงาน.....  
 .....

- กำหนดภารกิจไว้หลาย ๆ หน่วยงานเพื่อจะได้ช่วยกันรับผิดชอบ ได้นัก
- กองแผนงาน
  - กองการเจ้าหน้าที่
  - กองการมัธยมศึกษา
  - หน่วยศึกษานิเทศก์
  - สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
  - กลุ่มโรงเรียน
  - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- ใช้การมอบหมายเป็นโครงการ ในแต่ละปี โดยไม่ต้องกำหนดไว้ในภารกิจของหน่วยงาน
- ข้อคิดเห็นอื่น ๆ .....
- .....
6. ในการดำเนินการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ท่านคิดว่าควรดำเนินการในลักษณะใด
- ให้หน่วยงานที่มีภารกิจโดยตรง(ตามข้อ 5) ดำเนินการ
  - จัดดำเนินการในรูปคณะกรรมการที่มีหน่วยงานอื่น ๆที่ไม่มีภารกิจโดยตรงรวมอยู่ด้วย
  - ข้อคิดเห็นอื่น ๆ.....
- .....
- .....
- .....
7. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องงบประมาณเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ว่าควรกำหนดหลักการไว้อย่างไร
- ตั้งงบประมาณไว้ให้เพียงพอ
  - ผู้บริหารโรงเรียน ควรออกค่าใช้จ่ายสมทบด้วยบางส่วน
  - จัดให้มีกองทุนเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
  - ข้อคิดเห็นอื่น ๆ.....
- .....
- .....
- .....

8. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาหาความต้องการจำเป็น เพื่อการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน อย่างไร

- ทำในลักษณะการวิจัย เพื่อนำผลไปใช้วางแผน 3-5 ปี
- สอบถามผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงในทุก ๆ ปี
- ให้งานที่กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นผู้กำหนด
- ข้อคิดเห็นอื่น ๆ.....
- .....

9. กรมสามัญศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มใด โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย (จากความสำคัญระดับ 5 → 1)

โปรดใส่หมายเลขลงใน  หน้าข้อที่ท่านเลือก

- ผู้บริหารใหม่ 1-2 ปี
- ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 3-5 ปี
- ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี
- ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-15 ปี
- ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ มากกว่า 15 ปี

10. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นด้านใดเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย (จากความสำคัญระดับ 4 → 1)

โปรดใส่หมายเลขลงใน  หน้าข้อที่ท่านเลือก

- ความรู้เชิงวิชาการและการบริหาร
- ทักษะการบริหาร
- ทศนคติในวิชาชีพ
- คุณธรรม จริยธรรม

11. วิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ควรมิรูปแบบเช่นไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา
- อบรมหลักสูตรระยะสั้น
- ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
- ร่วมกิจกรรมในฐานะสมาชิกขององค์กรวิชาชีพทางการศึกษา
- เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ
- ศึกษาดูงาน



- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองในกลุ่ม
- ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ
- ศึกษา ค้นคว้า เผยแพร่แนวความคิดในรูปแบบบทความ เป็นวิทยากร
- ศึกษาจากแหล่งความรู้ที่เป็นสื่อทางไกล เช่น วิทยุ โทรทัศน์ วิดิทัศน์
- ข้อคิดเห็นอื่น ๆ .....
- .....
- .....

12. กรมสามัญศึกษาควรกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ไว้อย่างไร

- กรมสามัญศึกษามีแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะ
- กำหนดให้มีโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- ให้มีคณะกรรมการเฉพาะกิจทำหน้าที่กำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นปี ๆ ไป
- ข้อคิดเห็นอื่น ๆ .....
- .....
- .....

13. ท่านมีความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างประจำการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

14. ท่านมีข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างประจำการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของกรมสามัญศึกษาต่อไป

.....

.....

.....

.....





ภารกิจและหน้าที่ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคาดหวัง				ระดับการปฏิบัติงาน			
	4	3	2	1	4	3	2	1
2.3การจัดสถานที่ให้เหมาะสมและปลอดภัย .....								
3 การบริหารงานสารบรรณ								
3.1การโต้ตอบหนังสือราชการ .....								
3.2การจัดบริการเกี่ยวกับงานสารบรรณ .....								
4 การบริหารงานการเงินและบัญชี								
4.1การทำหลักฐานการเงินและบัญชี .....								
4.2การเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน .....								
5 การบริหารงานพัสดุ								
5.1การจัดซื้อจัดจ้าง .....								
5.2การปรับซ่อมและบำรุงรักษาพัสดุ .....								
5.3การตรวจสอบพัสดุประจำปีและการจำหน่ายพัสดุ .....								
6.การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและลูกจ้าง.....								
7.การประเมินผลงานธุรการ.....								

● กิจกรรมการพัฒนาที่ท่านคิดว่ามีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาผู้บริหารเพื่อปฏิบัติงานใน  
หมวดงานธุรการ ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน
- การสอนงาน
- การประชุมชี้แจง
- การฝึกปฏิบัติงาน
- การประชุม อบรม และสัมมนา
- การศึกษาดูงาน
- การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน
- การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ภารกิจและหน้าที่ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคาดหวัง				ระดับการปฏิบัติงาน			
	4	3	2	1	4	3	2	1
<b>1 การวางแผนงานวิชาการ</b>								
1.1 การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ .....								
1.2 การจัดทำแผนงานวิชาการ .....								
<b>2 การบริหารงานวิชาการ</b>								
2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร .....								
2.2 การจัดกลุ่มการเรียนและจัดตารางสอน .....								
2.3 การจัดครูเข้าสอน.....								
2.4 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ.....								
<b>3. การจัดการเรียนการสอน</b>								
3.1 การดำเนินการให้มีการใช้และพัฒนาแผนการสอนรายวิชา.....								
3.2 การดำเนินการให้มีการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน.....								
<b>4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ</b>								
4.1 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน.....								
4.2 การจัดสอนซ่อมเสริม .....								
4.3 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียน การสอน .....								
4.4 การจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร .....								
4.5 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ .....								
4.6 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน.....								
4.7 การส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....								
<b>5 การวัดผลและประเมินผลการเรียน</b>								
5.1 การดำเนินงานวัดผลและประเมินผลการเรียน .....								
5.2 การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียน .....								
5.3 การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับ การวัดผลและประเมินผล การเรียน .....								
5.4 งานทะเบียนนักเรียน .....								
<b>6 การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ</b>								
6.1 การประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน.....								











ภารกิจและหน้าที่ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคาดหวัง				ระดับการปฏิบัติงาน			
	4	3	2	1	4	3	2	1
3 การบริหารห้องเรียนและห้องพิเศษอื่น ๆ.								
3.1การจัดบรรยากาศในห้องเรียนและห้องอื่น ๆ.....								
3.2การใช้และการดูแลรักษาห้อง.....								

- กิจกรรมการพัฒนาที่ท่านคิดว่ามีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาผู้บริหารเพื่อปฏิบัติงานใน  
หมวดงานการบริหารอาคาร สถานที่ ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน
- การสอนงาน
- การประชุมชี้แจง
- การฝึกปฏิบัติงาน
- การประชุม อบรม และสัมมนา
- การศึกษาดูงาน
- การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน
- การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

หนังสือนำ เกณฑ์ และตารางเสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

หนังสือนำ และเครื่องมือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาควิชาบริหารการศึกษา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

12 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ  
เรียน

เนื่องด้วย นายอรอนพ จินะวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งการทำวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้มีขั้นตอนของการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้คุณวุฒิและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญมาเป็น เครื่องมือในการประเมิน (Expert Judgement Model) และเพื่อให้ได้รายชื่อผู้เชียวชาญดังกล่าว จึงใคร่ขอ ความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ช่วยกรุณาเสนอรายชื่อผู้เชียวชาญตามเกณฑ์การพิจารณาที่ส่งมาด้วยแล้ว โดยกรอกรายชื่อลงในแบบฟอร์มที่แนบ จำนวน 5 ท่าน เพื่อผู้วิจัยจะได้เรียนเชิญเป็นผู้เชียวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ โดยกรุณากรอกแบบฟอร์มแล้วส่งคืนทางไปรษณีย์ ตาม ที่อยู่ดังปรากฏที่ด้านหลังของแบบฟอร์ม ซึ่งได้ติดแสตมป์เรียบร้อยแล้ว หรือส่งทางโทรสาร หมายเลข 2822857 ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความกรุณาแก่นิสิตมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เกณฑ์การพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานอยู่ ทั้งในหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชน ซึ่งมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการพัฒนาบุคคล ในลักษณะต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การบริหารงานฝึกอบรม เป็น ที่ปรึกษาด้านการฝึกอบรม หรือ พัฒนาบุคคล เป็นต้น หรือเป็นผู้ที่ทำการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ในวิชาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารการมัธยมศึกษาตั้งแต่ระดับกองขึ้นไป โดยรับผิดชอบหรือเคยรับผิดชอบงานด้านบุคลากรของกรม หรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ 9 โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 2) มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการพัฒนาบุคคล ไม่น้อยกว่า 3 ปี ถ้าสอนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องสอนวิชาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ
- 3) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือเคยมีผลงานทางวิชาการ หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือ
- 4) เป็นผู้ที่เคยทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางแบบเสนอแนะรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ**

ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน
1		
2		
3		
4		
5		

- โปรดส่งคืนทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ด้านหลังนี้
- หรือส่งทางโทรสาร หมายเลข 2822857

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

- ดร.เฉลิม ศรีมดุง - ที่ปรึกษาระบบราชการ ระดับ 10  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
- อดีตผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์ - ที่ปรึกษาระบบราชการ ระดับ 10  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- รองศาสตราจารย์ ดร.ทองอินทร์ วงศ์โสธร  
- รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
- ผู้อำนวยการศูนย์ SEAMEO RIHED  
ทบวงมหาวิทยาลัย
- รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สิ้นถาวรรัตน์  
- รองศาสตราจารย์ ภาควิชาอุดมศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
- อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์ - รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
- อดีตอธิบดีกรมสามัญศึกษา
- ดร.วีระ ป่ารุ่งรักษ์ - ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
- ดร. บุญลือ ทองอยู่ - ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
- ดร.จำลอง นักพื่อน - ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ด้านฝึกอบรม  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
- ที่ปรึกษาสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา(วัดไร่ขิง)  
กระทรวงศึกษาธิการ

- นายศักดิ์รินทร์ สุวรรณโรจน์ - ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
- นายอดิเรก รัตนปัญญา - นายกสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย  
- อดีตผู้ช่วยอธิบดีกรมสามัญศึกษา
- นายเสรี ลาชโรจน์ - อดีตผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่ง  
โรงเรียนสุดท้ายคือ โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย  
- อดีตผู้ช่วยอธิบดีกรมสามัญศึกษา
- นางสมหมาย วัฒนศิริ - อดีตผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่ง  
โรงเรียนสุดท้ายคือ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย  
- อดีตผู้ช่วยอธิบดีกรมสามัญศึกษา
- นางดุขฎิ พงษ์ศาสตร์ - ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่ง  
ปัจจุบันคือผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบ นนทบุรี

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ทม 0309/ 2655



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

เนื่องด้วย นายอรรถพร จินะวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา กุปรัตน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบโปรแกรมดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ สุกตะลักษ์ณ์)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ



## แบบสอบถาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้  
ของโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระหว่างประจำการ

เพื่อการวิจัย  
เรื่อง

การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา

ผู้วิจัย : นายอรรณพ จินะวัฒน์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์



2. ให้กรมสามัญศึกษาจัดทำ “แผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
(Development Plan) ระยะ 5 ปี”

ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
<input type="radio"/> เหมาะสมดีแล้ว	<input type="radio"/> เป็นไปได้
<input type="radio"/> เหมาะสมดีแล้วแต่มีข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> เป็นไปได้ แต่มีข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
<input type="radio"/> ยังไม่เหมาะสม เพราะ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> เป็นไปไม่ได้ เพราะ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....











7. ให้มีกองทุนเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
<input type="radio"/> เหมาะสมดีแล้ว	<input type="radio"/> เป็นไปได้
<input type="radio"/> เหมาะสมดีแล้วแต่มีข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> เป็นไปได้ แต่มีข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
<input type="radio"/> ยังไม่เหมาะสม เพราะ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> เป็นไปไม่ได้ เพราะ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....





10. จัดให้มีการสัมมนาในรูปแบบ Symposium ระดับประเทศ เพื่อนำเสนอ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ประสบผลสำเร็จ 2 ปี/ครั้ง

ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
<input type="radio"/> เหมาะสมดีแล้ว <input type="radio"/> เหมาะสมดีแล้วแต่มีข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ..... ..... ..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> เป็นไปได้ <input type="radio"/> เป็นไปได้ แต่มีข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ..... ..... ..... ..... ..... .....
<input type="radio"/> ยังไม่เหมาะสม เพราะ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> เป็นไปไม่ได้ เพราะ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....

ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง  
 ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยอย่างดียิ่ง



**ภาคผนวก จ**

**เปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติจริงตามภารกิจและหน้าที่ที่กำหนด  
ตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา  
จำแนกรายข้อ ในแต่ละหมวดของกลุ่มตัวอย่างประชากร**

**สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบน้ำหนักความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดในเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาหมวดการบริหารทั่วไป

ภารกิจและหน้าที่ของ ผู้บริหารโรงเรียน หมวดการบริหารทั่วไป	ความคาดหวัง		การปฏิบัติจริง		t	ค่าพิสัย ของ $\bar{X}$
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน.	3.77	0.37	3.10	0.67	16.62**	0.67
1.1การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ของโรงเรียน.	3.73	0.44	3.06	0.72	15.36**	0.67
1.2การทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	3.81	0.39	3.15	0.75	14.65**	0.66
2 การจัดองค์การ	3.78	0.45	3.20	0.70	14.80**	0.58
2.1การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายงานแก่บุคลากร	3.78	0.45	3.20	0.70	14.80**	0.58
3 การจัดระบบสารสนเทศ	3.62	0.57	2.75	0.75	18.16**	0.87
4 การบริหารงานบุคคล .	3.62	0.45	2.79	0.53	22.10**	0.83
4.1การพัฒนาบุคลากร	3.69	0.48	2.83	0.66	19.20**	0.86
4.2การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.52	0.58	2.59	0.66	19.10**	0.93
4.3การบำรุงขวัญและให้กำลังใจ แก่บุคลากร	3.66	0.54	2.96	0.64	16.00**	0.70
5. การสื่อสารคมนาคม และ การประชาสัมพันธ์	3.51	0.54	2.63	0.63	21.08**	0.88
5.1การจัดการสื่อสารคมนาคม	3.51	0.59	2.67	0.71	17.45**	0.84
5.2การจัดการประชาสัมพันธ์	3.51	0.59	2.60	0.71	19.50**	0.91
6 การบริหารการเงิน .	3.76	0.47	3.20	0.65	14.16**	0.56
7 การประเมินผลงาน การบริหารทั่วไป .	3.55	0.56	2.83	0.62	18.77**	0.72
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.37</b>	<b>2.89</b>	<b>0.46</b>	<b>26.77**</b>	<b>0.76</b>

\*\* P<.01

จากตารางที่ 25 ค่า  $t$  มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า การปฏิบัติจริงตามภารกิจและหน้าที่ในหมวดการบริหารทั่วไป แตกต่างไปจากที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังไว้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคาดหวังและการปฏิบัติจริงโดยรวมทั้งหมด ก็พบว่า ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.65$ ) สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.89$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณารายชื่อที่เป็นไปในลักษณะเดียวกันคือ ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคาดหวังและการปฏิบัติจริงในแต่ละข้อพบว่า การสื่อสารคมนาคมและการประชาสัมพันธ์ มีค่าสูงสุด(0.88) รองลงมาคือ การจัดระบบสารสนเทศ(0.87) และการบริหารงานบุคคล(0.83) โดยมีข้อย่อยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าพิสัยสูงสุด(0.93)

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดบริหารงานทั่วไป

กิจกรรม	จำนวน (n=271)	ร้อยละ
ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน	182	67.16
การสอนงาน	103	38.01
การประชุมชี้แจง	165	60.89
การฝึกปฏิบัติงาน	137	50.55
การประชุม อบรม และสัมมนา	208	76.75
การศึกษาดูงาน	219	80.81
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	125	46.13
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน	179	66.05
การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	122	45.02
อื่น ๆ	6	2.21

จากตารางที่ 26 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า กิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดบริหารงานทั่วไป 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาดูงาน (ร้อยละ 80.81) การประชุม อบรมและสัมมนา (ร้อยละ 76.75) และการศึกษาจากเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.16) โดยเห็นด้วยกับกิจกรรมการสอนงานเป็นอันดับสุดท้าย (ร้อยละ 38.01)

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบน้ำหนักความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดในเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาหมวดงานธุรการ

ภารกิจและหน้าที่ของ ผู้บริหารโรงเรียน หมวดงานธุรการ	ความคาดหวัง		การปฏิบัติจริง		t	ค่าพิสัย ของ $\bar{X}$
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 การวางแผนงานธุรการ	3.70	0.49	2.95	0.65	20.69**	0.75
1.1การรวบรวมข้อมูลระเบียบและ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานธุรการ	3.71	0.51	2.96	0.69	18.69**	0.75
1.2การจัดทำแผนงานธุรการ	3.69	0.51	2.95	0.76	18.07**	0.74
2 การบริหารงานธุรการ	3.74	0.37	3.07	0.52	20.59**	0.67
2.1การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากร	3.78	0.42	3.26	0.64	14.29**	0.52
2.2การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน	3.72	0.45	2.97	0.68	16.94**	0.75
2.3การจัดสถานที่ให้เหมาะสมและปลอดภัย	3.73	0.47	2.98	0.70	16.60**	0.75
3 การบริหารงานสารบรรณ .	3.74	0.43	3.23	0.58	15.07**	0.51
3.1การโต้ตอบหนังสือราชการ	3.78	0.44	3.30	0.61	13.31**	0.48
3.2การจัดบริการเกี่ยวกับงานสารบรรณ	3.70	0.48	3.16	0.64	14.62**	0.54
4 การบริหารงานการเงินและบัญชี .	3.83	0.39	3.49	0.59	11.05**	0.34
4.1การทำหลักฐานการเงินและบัญชี	3.83	0.40	3.46	0.61	11.32**	0.37
4.2การเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน .	3.83	0.39	3.52	0.60	9.71**	0.31
5 การบริหารงานพัสดุ .	3.72	0.43	3.03	0.59	18.46**	0.69
5.1การจัดซื้อ จัดจ้าง	3.80	0.41	3.34	0.58	12.82**	0.46
5.2การปรับซ่อมและบำรุงรักษาพัสดุ	3.67	0.52	2.75	0.71	18.95**	0.92
5.3การตรวจสอบพัสดุประจำปีและการจำหน่ายพัสดุ	3.70	0.50	3.01	0.82	14.05**	0.69
6.การบริหารงานทะเบียนและสถิติ ข้าราชการครูและลูกจ้าง	3.69	0.50	3.09	0.73	14.01**	0.60
7.การประเมินผลงานธุรการ	3.61	0.55	2.74	0.75	17.34**	0.87
รวม	3.74	0.35	3.14	0.44	23.66**	0.60

\*\* P<.01



จากตารางที่ 27 ค่า  $t$  มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า การปฏิบัติจริงตามภารกิจและหน้าที่ในหมวดงานธุรการ แตกต่างไปจากที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคาดหวังและการปฏิบัติจริงรวมทั้งหมวด ก็พบว่าความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.74$ ) สูงกว่า การปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.14$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อที่เป็นไปในลักษณะเดียวกันคือ ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดสูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

เมื่อพิจารณาค่าพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคาดหวังและการปฏิบัติจริงในแต่ละข้อ พบว่าการวางแผนงานธุรการมีค่าสูงสุด(0.75) รองลงมาคือ การบริหารงานพัสดุ(0.69) และการบริหารงานธุรการ(0.67) โดยมีข้อย่อย การปรับซ่อมและบำรุงรักษาพัสดุ มีค่าพิสัยสูงสุด(0.92)

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหารเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดงานธุรการ

กิจกรรม	จำนวน (n=271)	ร้อยละ
ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน	218	80.44
การสอนงาน	136	50.18
การประชุมชี้แจง	177	65.31
การฝึกปฏิบัติงาน	175	64.58
การประชุม อบรม และสัมมนา	214	79.00
การศึกษาดูงาน	219	80.81
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	149	54.98
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน	165	60.89
การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	127	46.86
อื่น ๆ	12	4.43

จากตารางที่ 28 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า กิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดงานธุรการ อันดับแรก ๆ ได้แก่ การศึกษาดูงาน (ร้อยละ 80.81) การศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน(ร้อยละ 80.44) และการประชุม อบรม สัมมนา(ร้อยละ 79.00)ส่วนวิธีการขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเป็นอันดับสุดท้าย (ร้อยละ 46.86)

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบน้ำหนักความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ และหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดในเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาหมวดงานวิชาการ

ภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน หมวดงานวิชาการ	ความคาดหวัง		การปฏิบัติจริง		t	ค่าพิสัย ของ X
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 การวางแผนงานวิชาการ	3.74	0.42	3.09	0.56	18.08**	0.65
1.1 การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ	3.73	0.44	3.07	0.63	15.72**	0.66
1.2 การจัดทำแผนงานวิชาการ	3.75	0.44	3.11	0.60	17.17**	0.64
2 การบริหารงานวิชาการ	3.71	0.40	3.08	0.47	22.11**	0.63
2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.77	0.41	3.34	0.59	12.46**	0.43
2.2 การจัดกลุ่มการเรียนและจัดการการสอน	3.71	0.48	3.25	0.58	12.96**	0.46
2.3 การจัดครูเข้าสอน	3.71	0.49	3.09	0.59	16.11**	0.62
2.4 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการ ดำเนินงานทางวิชาการ	3.66	0.52	2.62	0.72	22.35**	1.04
3. การจัดการเรียนการสอน	3.61	0.54	2.65	0.69	20.55**	0.96
3.1 การดำเนินการให้มีการใช้และพัฒนา แผนการสอนรายวิชา	3.63	0.55	2.68	0.75	18.85**	0.95
3.2 การดำเนินการให้มีการใช้และพัฒนา สื่อการเรียนการสอน	3.59	0.56	2.62	0.72	20.03**	0.97
4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ	3.62	0.44	2.79	0.55	21.97**	0.83
4.1 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	3.66	0.50	2.71	0.67	21.14**	0.95
4.2 การจัดสอนซ่อมเสริม	3.52	0.62	2.50	0.80	18.65**	1.02
4.3 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียน การสอน	3.61	0.54	2.90	0.66	15.97**	0.71
4.4 การจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร	3.67	0.48	3.21	0.68	11.63**	0.46
4.5 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ	3.72	0.45	2.92	0.69	16.63**	0.80
4.6 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน	3.73	0.45	2.98	0.68	16.38**	0.75
4.7 การส่งเสริมการวิเคราะห์ห้วงใจเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน	3.47	0.65	2.31	0.89	19.43**	1.16

## ตารางที่ 29 (ต่อ)

ภารกิจและหน้าที่ของ ผู้บริหารโรงเรียน หมวดงานวิชาการ	ความคาดหวัง		การปฏิบัติจริง		ค่าเฉลี่ย ของ $\bar{X}$	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5 การวัดผลและประเมินผลการเรียน	3.68	0.45	3.18	0.51	16.03**	0.50
5.1การดำเนินงานวัดผลและประเมินผลการเรียน	3.72	0.45	3.27	0.58	12.11**	0.45
5.2การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียน	3.59	0.54	2.85	0.67	16.50**	0.74
5.3การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียน	3.69	0.50	3.22	0.65	12.88**	0.47
5.4งานทะเบียนนักเรียน	3.72	0.48	3.37	0.64	10.01**	0.35
6 การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ	3.61	0.54	2.86	0.66	16.49**	0.75
6.1การประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียน การสอน	3.61	0.54	2.86	0.66	16.49**	0.75
รวม	3.66	0.40	2.94	0.45	23.38**	0.72

\*\* P&lt;.01

จากตารางที่ 29 ค่า  $t$  มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า การปฏิบัติจริงตามภารกิจและหน้าที่ในหมวดงานวิชาการ แตกต่างไปจากที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังไว้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคาดหวังและการปฏิบัติจริงโดยรวมทั้งหมดก็พบว่า ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.66$ ) สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.94$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่ก็เป็นไปในลักษณะเดียวกับรายหมวด คือ ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 4.7 การส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเพียงข้อเดียวที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.47$ ) สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.31$ )

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยของความคาดหวังและการปฏิบัติจริงในแต่ละข้อ พบว่าการจัดการเรียนการสอนมีค่าสูงสุด(0.96) รองลงมาคือการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 0.83) โดยมีข้อย่อยการส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด(1.16)

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา  
ที่ใช้พัฒนาผู้บริหารเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดงานวิชาการ

กิจกรรม	จำนวน (n=271)	ร้อยละ
ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน	220	81.18
การสอนงาน	114	42.07
การประชุมชี้แจง	197	72.69
การฝึกปฏิบัติงาน	156	57.56
การประชุม อบรม และสัมมนา	225	83.03
การศึกษาดูงาน	232	85.61
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	149	54.98
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน	180	66.42
การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	131	48.34
อื่น ๆ	10	3.69

จากตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่า กิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหาร  
โรงเรียนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดงานวิชาการ ได้แก่ การศึกษาดูงาน (ร้อยละ 85.61) การประชุม  
อบรมและสัมมนา (ร้อยละ 83.03) และการศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน (ร้อยละ  
81.18) ส่วนกิจกรรมการสอนงาน เป็นวิธีที่เห็นด้วยน้อยที่สุด (ร้อยละ 42.07)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบน้ำหนักความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ  
และหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดในเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา  
หมวดงานปกครองนักเรียน

ภารกิจและหน้าที่ของ ผู้บริหารโรงเรียน หมวดงานปกครองนักเรียน	ความคาดหวัง		การปฏิบัติจริง		ค่าพิสัย	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	ของ $\bar{X}$
1 การวางแผนงานปกครองนักเรียน	3.69	0.47	3.08	0.60	16.94**	0.61
1.1 การรวบรวมและจัดทำระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับ งานปกครองนักเรียน	3.69	0.49	3.12	0.64	14.90**	0.57
1.2 การจัดทำแผนงานปกครอง	3.69	0.49	3.05	0.654	15.95**	0.64
2 การบริหารงานปกครองนักเรียน	3.69	0.44	3.11	0.53	18.32**	0.58
2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.73	0.46	3.22	0.61	14.04**	0.51
2.2 การประสานงานปกครอง	3.66	0.50	3.00	0.62	17.01**	0.66
3 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.69	0.44	3.02	0.56	19.62**	0.67
3.1 การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.73	0.48	3.11	0.69	14.95**	0.62
3.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมี ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.67	0.49	2.94	0.64	17.90**	0.73
3.3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่าง ให้เป็นประโยชน์	3.63	0.52	2.80	0.66	19.85**	0.83
3.4 การขยอ้งให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี	3.73	0.47	3.23	0.68	12.71**	0.50
4 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ของนักเรียน	3.76	0.43	3.16	0.64	15.48**	0.60
5 การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	3.75	0.44	3.14	0.68	15.28**	0.61
6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน	3.61	0.58	2.84	0.71	17.05**	0.77
รวม	3.70	0.39	3.06	0.49	22.26**	0.64

\*\* P<.01

จากตารางที่ 31 ค่า  $t$  มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นเกี่ยวกับความคาดหวัง และการปฏิบัติจริงตามภารกิจและหน้าที่ในหมวดงานปกครอง นักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคาดหวัง และการปฏิบัติจริงโดยรวมทั้งหมดแล้ว ก็พบว่า ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.70$ ) ส่วนการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็เป็นไปในลักษณะเดียวกัน คือ ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณาค่าพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคาดหวัง และการปฏิบัติจริงในแต่ละข้อ พบว่า การประเมินผลงานปกครองนักเรียนมีค่าสูงสุด (0.77) รองลงมาคือ การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (0.67) โดยมีข้อย่อยการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีค่าพิสัยสูงสุด (0.83)

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหารเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดงานปกครองนักเรียน

กิจกรรม	จำนวน (n=271)	ร้อยละ
ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน	202	74.54
การสอนงาน	119	43.91
การประชุมชี้แจง	190	70.11
การฝึกปฏิบัติงาน	139	51.29
การประชุม อบรม และสัมมนา	217	80.07
การศึกษาดูงาน	200	73.80
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	159	58.67
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน	186	68.63
การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	107	39.48
อื่น ๆ	10	3.69

จากตารางที่ 32 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดงานปกครองนักเรียน ได้แก่ การประชุม อบรมและสัมมนา (ร้อยละ 80.07) การศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 74.54) และการศึกษาดูงาน (ร้อยละ 73.80) ส่วนการขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นกิจกรรมที่เห็นด้วยน้อยที่สุด (ร้อยละ 39.48)

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบน้ำหนักความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ และหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดในเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา หมวดงานบริการ

ภารกิจและหน้าที่ของ ผู้บริหารโรงเรียน หมวดงานบริการ	ความคาดหวัง		การปฏิบัติจริง		ค่าพิสัย ของ X	
	X	S.D.	X	S.D.		
1 การวางแผนงานบริการ	3.64	0.52	2.88	0.68	18.12**	0.76
1.1 การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับงานบริการ	3.65	0.56	2.84	0.76	17.28**	0.81
1.2 การจัดทำแผนงานบริการ	3.62	0.53	2.92	0.71	16.45**	0.70
2 การบริหารงานบริการ	3.65	0.51	2.66	0.60	20.39**	0.79
2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.71	0.51	3.13	0.73	13.33**	0.58
2.2 การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน	3.65	0.54	2.92	0.70	16.07**	0.73
2.3 การจัดสถานที่เหมาะสมกับงานบริการ	3.64	0.54	2.85	0.68	18.12**	0.79
2.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบริการ	3.60	0.63	2.54	0.77	21.17**	1.06
3 การจัดการบริการด้านสาธารณสุข	3.67	0.52	2.94	0.66	17.78**	0.73
4 การจัดการบริการสุขภาพอนามัย และโภชนาการ	3.64	0.52	2.87	0.67	17.76**	0.77
5 การจัดการบริการห้องสมุด	3.76	0.45	3.13	0.73	14.37**	0.63
6 การจัดการบริการโสตทัศนูปกรณ์	3.70	0.51	2.78	0.82	17.04**	0.92
7 การจัดการบริการแนะแนว	3.70	0.52	3.02	0.71	15.80**	0.68
8 การจัดกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน	3.68	0.54	2.80	0.82	16.51**	0.88
9 การประเมินผลงานบริการ	3.60	0.56	2.70	0.77	18.24**	0.90
รวม	3.66	0.45	2.88	0.50	23.79**	0.78

\*\* P<.01

จากตารางที่ 33 ค่า t มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังและการปฏิบัติจริง ตามภารกิจและหน้าที่ในหมวดงานบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคาดหวังและการปฏิบัติจริงทั้งรายข้อและรวมทั้งหมวด พบว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกัน คือรวมทั้งหมวดความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.66$ ) สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.88$ ) และรายข้อความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณาค่าพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคาดหวังและการปฏิบัติจริงในแต่ละข้อ พบว่า การจัดการบริการโสตทัศนูปกรณ์มีค่าสูงสุด (0.92) รองลงมาคือ การประเมินผลงานบริการ (0.90) และการจัดกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน (0.88) โดยมีข้อย่อยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบริการมีค่าพิสัยสูงสุด (1.06)

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหารเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดงานบริการ

กิจกรรม	จำนวน (n=271)	ร้อยละ
ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน	195	71.96
การสอนงาน	124	45.76
การประชุมชี้แจง	180	66.42
การฝึกปฏิบัติงาน	150	55.35
การประชุม อบรม และสัมมนา	214	78.97
การศึกษาดูงาน	231	85.24
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	156	57.56
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน	171	63.10
การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	109	40.22
อื่น ๆ	11	4.06

จากตารางที่ 34 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดงานบริการ ได้แก่ การศึกษาดูงาน (ร้อยละ 85.24) การประชุมอบรมและสัมมนา (ร้อยละ 78.97) และการศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 71.96) ส่วนกิจกรรมที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ (ร้อยละ 40.22)



ตารางที่ 35 เปรียบเทียบน้ำหนักความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ และหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดในเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา หมวดโรงเรียนกับชุมชน

ภารกิจและหน้าที่ของ ผู้บริหารโรงเรียน หมวดโรงเรียนกับชุมชน	ความคาดหวัง		การปฏิบัติจริง		ค่าพิสัย ของ $\bar{X}$	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน	3.56	0.52	2.66	0.71	20.26**	0.90
1.1 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของชุมชน	3.52	0.56	2.63	0.73	18.54**	0.89
1.2 การจัดทำแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน	3.60	0.55	2.70	0.78	19.24**	0.90
2 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน	3.68	0.45	2.99	0.66	19.37**	0.69
2.1 การกำหนดอุดมการณ์ของโรงเรียนเพื่อสร้างเสริม คุณธรรม ลักษณะนิสัยและความประพฤติ	3.73	0.44	3.04	0.74	16.81**	0.69
2.2 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติทางด้านวิชาการ	3.68	0.49	2.91	0.74	17.52**	0.77
2.3 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติทางด้านจริยธรรม และคุณธรรม	3.66	0.51	2.94	0.76	16.91**	0.72
2.4 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติทางด้านกีฬา และด้านอื่น ๆ	3.67	0.51	3.07	0.75	14.57**	0.60
3 การให้บริการชุมชน	3.57	0.53	2.80	0.66	19.37**	0.77
3.1 การให้บริการข่าวสาร วิชาการต่าง ๆ	3.54	0.56	2.75	0.82	16.45**	0.79
3.2 การให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ	3.57	0.57	2.85	0.72	16.30**	0.72
3.3 การให้บริการด้านส่งเสริมอาชีพ	3.53	0.60	2.57	0.86	18.19**	0.96
3.4 การให้บริการด้านสถานที่และวัสดุครุภัณฑ์	3.63	0.53	3.02	0.78	13.17**	0.61
4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	3.63	0.51	2.92	0.68	18.80**	0.71
4.1 การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน	3.62	0.53	2.78	0.74	19.82**	0.84
4.2 การให้ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาชุมชน	3.63	0.51	3.05	0.78	13.43**	0.58

## ตารางที่ 35 (ต่อ)

ภารกิจและหน้าที่ของ ผู้บริหารโรงเรียน หมวดโรงเรียนกับชุมชน	ความคาดหวัง		การปฏิบัติจริง		ค่าเฉลี่ย ของ $\bar{X}$	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5 การประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน .	3.58	0.56	2.67	0.77	18.59**	0.91
รวม	3.61	0.46	2.84	0.58	23.09**	0.77

\*\* P&lt;.01

จากตารางที่ 35 ค่า  $t$  มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า การปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่ในหมวดโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างไปจากที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังไว้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคาดหวังและการปฏิบัติจริง ทั้งรายข้อและโดยรวมทั้งหมดแล้ว ก็พบว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ โดยรวมทั้งหมวดพบว่าความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.61$ ) สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.84$ ) และรายข้อความคาดหวังก็อยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยของความคาดหวัง และการปฏิบัติจริงในแต่ละข้อพบว่า การประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีค่าสูงสุด (0.91) รองลงมาคือ การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (0.90) โดยมีข้อย่อยการให้บริการด้านส่งเสริมอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (0.96)

ตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา  
ที่ใช้พัฒนาผู้บริหารเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดโรงเรียนกับชุมชน

กิจกรรม	จำนวน (n=271)	ร้อยละ
ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน	178	65.68
การสอนงาน	98	36.16
การประชุมชี้แจง	188	69.37
การฝึกปฏิบัติงาน	143	52.77
การประชุม อบรม และสัมมนา	198	73.06
การศึกษาดูงาน	222	81.92
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	149	54.98
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน	195	71.96
การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	93	34.32
อื่น ๆ	11	4.06

จากตารางที่ 36 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า กิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดโรงเรียนกับชุมชนในอันดับแรก ๆ ได้แก่ การศึกษาดูงาน (ร้อยละ 81.92) การประชุม อบรมและสัมมนา (ร้อยละ 73.06) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน (ร้อยละ 71.96) ส่วนวิธีการขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้าย (ร้อยละ 34.32)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบน้ำหนักความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดในเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาหมวดการบริหารอาคาร สถานที่

ภารกิจและหน้าที่ของ ผู้บริหารโรงเรียน หมวดการบริหารอาคารสถานที่	ความคาดหวัง		การปฏิบัติจริง		t	ค่าพิสัย ของ $\bar{X}$
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 การบริหารบริเวณโรงเรียน	3.80	0.39	3.05	0.63	19.07**	0.75
1.1การจัดบรรยากาศบริเวณโรงเรียน	3.80	0.39	3.05	0.63	19.07**	0.75
2 การบริหารอาคารเรียนและอาคาร ประกอบอื่น ๆ	3.78	1.38	3.14	0.52	19.60**	0.64
2.1การจัดบรรยากาศภายในอาคาร	3.78	0.41	2.95	0.70	19.24**	0.88
2.2การใช้ประโยชน์จากอาคาร	3.79	0.41	3.35	0.59	12.47**	0.44
2.3การดูแล บำรุงรักษา และรักษา ความปลอดภัยของอาคาร	3.77	0.46	3.13	0.67	14.67**	0.64
3 การบริหารห้องเรียนและห้องพิเศษอื่น ๆ	3.75	0.44	2.86	0.58	22.33**	0.89
3.1การจัดบรรยากาศในห้องเรียนและห้องอื่น ๆ	3.77	0.42	2.89	0.69	18.96**	0.68
3.2การใช้และการดูแลรักษาห้อง	3.72	0.48	2.83	0.62	21.54**	0.89
รวม	3.77	0.38	3.03	0.49	23.21**	0.74

\*\* P<.01

จากตารางที่ 37 ค่า t มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นว่าการปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่ในหมวดการบริหารอาคาร สถานที่ แตกต่างไปจากที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังไว้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคาดหวังและการปฏิบัติจริงโดยรวมทั้งหมดแล้ว ก็พบว่าความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.77$ ) สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.03$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อที่พบว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับรายหมวดคือ ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าการปฏิบัติจริงที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณาค่าพิสัยของค่าเฉลี่ยของความคาดหวังและการปฏิบัติจริงในแต่ละข้อ พบว่าการบริหารห้องเรียนและห้องพิเศษอื่น ๆ มีค่าสูงสุด (0.89) รองลงมา คือการบริหารบริเวณโรงเรียน (0.75)

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา  
ที่ใช้พัฒนาผู้บริหารเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดการบริหารอาคาร สถานที่

กิจกรรม	จำนวน (n=271)	ร้อยละ
ศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน	175	64.58
การสอนงาน	125	46.13
การประชุมชี้แจง	184	67.90
การฝึกปฏิบัติงาน	154	56.83
การประชุม อบรม และสัมมนา	191	70.48
การศึกษาดูงาน	239	88.19
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	180	66.42
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้ร่วมงาน	164	60.52
การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	91	33.57
อื่น ๆ	12	4.43

จากตารางที่ 38 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาที่ใช้พัฒนาผู้บริหาร  
โรงเรียนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหมวดการบริหารอาคาร สถานที่ ในอันดับต้น ๆ ได้แก่ การศึกษาดูงาน  
(ร้อยละ 88.19) การประชุมชี้แจง (ร้อยละ 67.90) และการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ (ร้อยละ  
66.42) ส่วนกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยเป็นอันดับสุดท้ายคือ การขอคำปรึกษาจาก  
ผู้เชี่ยวชาญ (ร้อยละ 33.57)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ฉ

เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง  
ของกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมสมัครเป็นสมาชิกวารสารทางการศึกษาต่าง ๆ ระหว่างตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.6023	1.3012	2.1187
ภายในกลุ่ม	268	164.5859	0.6141	
รวมทั้งหมด	270	167.1882		

จากตารางที่ 39 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมสมัครเป็นสมาชิกวารสารทางการศึกษาต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 40 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียนในกิจกรรมการอ่านวารสารทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ระหว่างตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.0585	0.5293	1.2708
ภายในกลุ่ม	268	111.6204	0.4165	
รวมทั้งหมด	270	112.6790		

จากตารางที่ 40 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมการอ่านวารสารทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 41 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา  
ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.2357	2.6169	4.1389 *
ภายในกลุ่ม	268	169.4453	0.6323	
รวมทั้งหมด	270	174.6790		

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 41 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีการของเซฟเฟ่ตรวจสอบความแตกต่างของ  
ค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน  
ในกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษาทีละคู่ด้วยวิธีทดสอบ  
ของเซฟเฟ่ จำแนกตามตำแหน่งของ กลุ่มตัวอย่างประชากร

ตำแหน่งของกลุ่ม ตัวอย่างประชากร	ผู้อำนวยการ	อาจารย์ใหญ่	ครูใหญ่
$\bar{X}$	2.93	2.91	2.35
ผู้อำนวยการ	2.93	--	*
อาจารย์ใหญ่	2.91		*
ครูใหญ่	2.35		

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 42 แสดงว่า ครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเองในกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับ  
สมาคมวิชาชีพทางการศึกษา แตกต่างจากอาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้อำนวยการ และอาจารย์ใหญ่ มีการปฏิบัติในกิจกรรมนี้มากกว่าครูใหญ่



ตารางที่ 43 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ระหว่าง  
ตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	10.4233	5.2116	8.3914*
ภายในกลุ่ม	268	166.4476	0.6211	
รวมทั้งหมด	270	176.8708		

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 43 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีการของเซฟเฟ่ตรวจสอบความแตกต่างของ  
ค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน  
ในกิจกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมต่าง ๆ ที่ละคู่ด้วยวิธีทดสอบของ เซฟเฟ่  
จำแนกตามตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างประชากร

ตำแหน่งของกลุ่ม ตัวอย่างประชากร	$\bar{X}$	ผู้อำนวยการ	อาจารย์ใหญ่	ครูใหญ่
ผู้อำนวยการ	2.85	--		*
อาจารย์ใหญ่	2.65			*
ครูใหญ่	2.05			

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 44 แสดงว่า ครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเองในกิจกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกับ  
สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ แตกต่างจากอาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่มีการปฏิบัติในกิจกรรมนี้มากกว่าครูใหญ่

ตารางที่ 45 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมการรับฟังข่าวสารจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ระหว่างตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.0474	0.0237	0.0875
ภายในกลุ่ม	268	72.5135	0.2706	
รวมทั้งหมด	270	72.5609		

จากตารางที่ 45 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมการรับฟังข่าวสารข้อมูลจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนาทางวิชาการ ระหว่าง  
ตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.0419	1.0210	2.4644
ภายในกลุ่ม	268	111.0282	0.4143	
รวมทั้งหมด	270	113.0701		

จากตารางที่ 46 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมการเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 47 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกิจกรรมจัดโครงการประชุม อบรม/สัมมนาทางด้านวิชาการ  
ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน หรือในท้องถิ่น ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ  
อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.9467	1.9733	4.0813 *
ภายในกลุ่ม	268	129.5810	0.4835	
รวมทั้งหมด	270	133.5277		

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 47 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมจัดประชุม อบรม/สัมมนาทางด้านวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน หรือ  
ในท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีการของเซฟเฟ่ตรวจสอบความแตกต่าง  
ของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ )ผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน  
ในกิจกรรมจัดโครงการประชุม อบรม/สัมมนาทางด้านวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน  
หรือในท้องถิ่นที่ละคู่ด้วยวิธีทดสอบของเซฟเฟ่ จำแนกตามตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างประชากร

ตำแหน่งของกลุ่ม ตัวอย่างประชากร	ผู้อำนวยการ $\bar{X}$	อาจารย์ใหญ่ $\bar{X}$	ครูใหญ่ $\bar{X}$
ผู้อำนวยการ	3.21	--	*
อาจารย์ใหญ่	3.17		*
ครูใหญ่	2.70		

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 48 แสดงว่า ครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเองในกิจกรรมการจัดโครงการประชุม

อบรม/สัมมนาทางด้านวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนหรือในท้องถิ่น แตกต่างจากอาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่ มีการปฏิบัติในกิจกรรมนี้มากกว่าครูใหญ่

ตารางที่ 49 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน ในกิจกรรมการศึกษาดูงานการบริหารในหน่วยงานธุรกิจเอกชน ระหว่าง ตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.9988	1.9994	3.1923
ภายในกลุ่ม	268	167.8536	0.6263	
รวมทั้งหมด	270	171.8524		

จากตารางที่ 49 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการศึกษาดูงานการบริหารในหน่วยงานธุรกิจเอกชน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 50 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน ในกิจกรรมการศึกษาดูงานการบริหารในหน่วยงานราชการต่าง ๆ ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.8865	0.4433	0.8724
ภายในกลุ่ม	268	136.1615	0.5081	
รวมทั้งหมด	270	137.0480		

จากตารางที่ 50 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการศึกษาดูงานการบริหารในหน่วยงานราชการต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 51 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมการประชุม อบรม สัมมนา ตลอดจนการศึกษาดูงาน  
ในต่างประเทศ ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.6137	2.8069	2.9242
ภายในกลุ่ม	268	257.2424	0.9599	
รวมทั้งหมด	270	262.8561		

จากตารางที่ 51 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมการประชุม อบรมสัมมนา ตลอดจนการศึกษาดูงานในต่างประเทศไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 52 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน  
ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.2980	0.6490	1.9699
ภายในกลุ่ม	268	88.2961	0.3295	
รวมทั้งหมด	270	89.5941		

จากตารางที่ 52 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 53 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในลักษณะการขอคำปรึกษาจากนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์  
ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.2936	1.6168	3.8873
ภายในกลุ่ม	268	111.4675	0.4159	
รวมทั้งหมด	270	114.7011		

จากตารางที่ 53 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในลักษณะการขอคำปรึกษาจากนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 54 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมนันทนาการหรือการท่องเที่ยว ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ  
อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.8638	0.4319	0.8785
ภายในกลุ่ม	268	131.7708	0.4917	
รวมทั้งหมด	270	132.6347		

จากตารางที่ 54 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมนันทนาการหรือการท่องเที่ยวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี  
ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.4435	1.2218	2.0071
ภายในกลุ่ม	268	163.1358	0.6087	
รวมทั้งหมด	270	165.5793		

จากตารางที่ 55 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 56 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมการศึกษาต่อเพื่อขอรับปริญญาในระดับต่าง ๆ ระหว่างตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.3414	0.1707	0.1713
ภายในกลุ่ม	268	267.0609	0.9965	
รวมทั้งหมด	270	267.4022		

จากตารางที่ 56 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมศึกษาต่อเพื่อขอรับปริญญาในระดับต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 57 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมการเข้ารับการศึกษาระดับหลักสูตรระยะสั้น ระหว่าง  
ตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.9597	1.9799	3.3514 *
ภายในกลุ่ม	268	158.3207	0.5907	
รวมทั้งหมด	270	162.2804		

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 57 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมการเข้ารับการศึกษาระดับหลักสูตรระยะสั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟต์ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย  
ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมการเข้ารับการศึกษาระดับหลักสูตรระยะสั้น ทีละคู่ด้วยวิธีทดสอบ  
ของเซฟเฟต์ จำแนกตามตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างประชากร

ตำแหน่งของกลุ่ม ตัวอย่างประชากร	$\bar{X}$	ผู้อำนวยการ 2.68	อาจารย์ใหญ่ 2.65	ครูใหญ่ 2.17
ผู้อำนวยการ	2.68	--	*	
อาจารย์ใหญ่	2.65		--	
ครูใหญ่	2.17			--

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 58 แสดงว่า ครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเองในกิจกรรมการเข้ารับการศึกษาระดับ  
หลักสูตรระยะสั้น แตกต่างจากผู้อำนวยการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้อำนวยการ  
มีการปฏิบัติในกิจกรรมนี้มากกว่าครูใหญ่



ตารางที่ 59 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมศึกษาค้นคว้า เผยแพร่แนวความคิดและผลงานในรูปของ  
เอกสารวิชาการต่าง ๆ ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.3236	0.6618	0.9463
ภายในกลุ่ม	268	187.4218	0.6993	
รวมทั้งหมด	270	188.7454		

จากตารางที่ 59 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมศึกษาค้นคว้า เผยแพร่แนวความคิดและผลงานในรูปของเอกสารวิชาการต่าง ๆ  
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 60 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมศึกษาค้นคว้า เผยแพร่แนวความคิดและผลงานในรูปของ  
การเป็นวิทยากรบรรยาย ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.2801	0.6400	0.9121
ภายในกลุ่ม	268	188.0631	0.7017	
รวมทั้งหมด	270	189.3432		

จากตารางที่ 60 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมศึกษาค้นคว้า เผยแพร่แนวความคิดและผลงานในรูปของการเป็นวิทยากรบรรยาย  
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 61 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นสื่อทางไกล ระหว่างตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.4995	1.7497	3.9308 *
ภายในกลุ่ม	268	119.2976	0.4451	
รวมทั้งหมด	270	122.7970		

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 61 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นสื่อทางไกล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเพ่ ตรวจสอบความแตกต่างของ  
ค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 62

ตารางที่ 62 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นสื่อทางไกล ที่ละคู่ด้วยวิธีทดสอบของ  
เซฟเพ่ จำแนกตามตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างประชากร

ตำแหน่งของกลุ่ม		ผู้อำนวยการ	อาจารย์ใหญ่	ครูใหญ่
ตัวอย่างประชากร	$\bar{X}$	3.13	3.10	3.58
ผู้อำนวยการ	3.13		--	*
อาจารย์ใหญ่	3.10			*
ครูใหญ่	3.58			

\* $P < .05$

จากตารางที่ 62 แสดงว่า ครูใหญ่มีการพัฒนาตนเองในกิจกรรมศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็น  
สื่อทางไกล แตกต่างจากผู้อำนวยการ และอาจารย์ใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย  
ครูใหญ่มีการปฏิบัติในกิจกรรมนี้มากกว่าทั้งอาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ

ตารางที่ 63 ค่าความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร  
โรงเรียน ในกิจกรรมศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน  
ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.0447	1.0223	2.8297
ภายในกลุ่ม	268	96.8262	0.3613	
รวมทั้งหมด	270	98.8708		

จากตารางที่ 63 แสดงว่าผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง  
ในกิจกรรมศึกษาจากเอกสารประเภทคู่มือการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ประวัติผู้วิจัย

นายอรรณพ จินะวัฒน์ เกิดวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2498 ณ บ้านเลขที่ 103 หมู่ 1 ตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี การศึกษบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อปีการศึกษา 2520 สำเร็จปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชา วิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2528 และในปีการศึกษา 2535 ได้เข้า ศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เริ่มรับราชการในสังกัดกองการประถมศึกษา กรมสามัญศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2517 ในตำแหน่งครูจัตวา โรงเรียนวัดนาคปรก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ 7 ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย