



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ นันทิทรภัก รองศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ครู ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษา
ตามอัธยาศัย อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
2. นางสาวรัตนภรณ์ เข้มกลัด นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ระดับชำนาญการ (ท้องถิ่นอำเภอแม่ริม)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก ข

(สำเนา)

ที่ ศธ.6393(15)13/082.1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง

จังหวัดเชียงใหม่ 50200

1

เมษายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ท้องถิ่นอำเภอแม่ริม

ด้วยนางสาวฤทัยรัตน์ แสนปน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อเรื่อง “สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ และอาจารย์ ดร. สุวรรณ หมั่นตาบุตร เป็นคณะอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ คณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในหัวข้อการศึกษาดังกล่าว ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านได้ตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจัดทำ การค้นคว้าแบบอิสระได้อย่างมีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือครั้งนี้ด้วย
จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงนาม) ชูชีพ พุทธประเสริฐ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ)

ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ภาคผนวก ค

(สำเนา)

ที่ ศธ.6393(15)13/093

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ

อำเภอเมือง

จังหวัดเชียงใหม่ 50200

29 เมษายน 2554

เรื่องขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง

ด้วยนางสาวฤทัยรัตน์ แสนปวน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในหัวข้อเรื่อง “สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ และ อาจารย์ ดร. สุวรรณ หมีนคาบุตร เป็นคณะอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรส่วนการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง ประจำปีการศึกษา 2553 คณะอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้มีความเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเสริมองค์ความรู้ทางการศึกษาโดยรวม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงนาม) ชูชีพ พุทธประเสริฐ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับนี้ใช้สำหรับสอบถามนักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์และข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ส่วนที่ 2 สัมภาษณ์สภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ

แบบสังเกตการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ
สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

แบบสังเกตความการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในให้ความร่วมมือและแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต่อไป

ข้อมูลประกอบการสังเกต ดังนี้

สภาพการรับรู้ของบุคลากร หมายถึง สภาพะบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับรู้ถึงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยพิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีการบริหารจัดการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง โดยดำเนินการจัดการศึกษาและเตรียมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ให้กับเด็กอายุระหว่าง 3 - 6 ปี จำนวน 7 ศูนย์ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งแยงใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งแยงนอก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงคำ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบวจัน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่สาใหม่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผานกก

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้น กระตุ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้มีพฤติกรรมในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ตามแนวคิดวินัย 5 ประการพื้นฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Senge คือ

1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) หมายถึง การที่บุคลากรมีความกระตือรือร้นเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง ความคิดสร้างสรรค์และสร้างสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง

2. รูปแบบวิธีการคิด (Mental Models) หมายถึง การเรียนรู้และความเข้าใจความเป็นไปต่าง ๆ และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยน กรอบความคิด ของตนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ทำความเข้าใจได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิงการรื้อปรับระบบงาน (Reengineering) โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การมีความปรารถนาร่วมกันสร้างภาพในอนาคตที่จะมุ่งมั่นทำให้กลายมาเป็นความจริง ทั้งนี้ก็เพื่อให้การเรียนรู้ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์กร เป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูล ในระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิดหรือจากภายนอก และในด้านของประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งอาจจะมีทั้งความสำเร็จ และความล้มเหลว

5. ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง การมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เข้าใจและสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆ และมองเห็นแบบแผน เห็นขั้นตอน การพัฒนา มีการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนมองภาพรวมและส่วนย่อยในการปฏิบัติงานจริง

คำชี้แจง

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สังเกตว่ามีสภาพของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ถูกสังเกต

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

อายุการทำงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปี

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ที่อยู่

ลักษณะศูนย์ ฯ

จำนวนเด็กอายุ 3-6 ปีในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฯมีครูและเจ้าหน้าที่ คน

เกณฑ์ในการสังเกตข้อมูลพฤติกรรม ดังนี้

เกณฑ์การสังเกต ระดับพฤติกรรม

พบพฤติกรรมทุกครั้งที่ได้สังเกต (5 ครั้ง) ทุกครั้ง

พบพฤติกรรม 3-4 ครั้งจากการไปสังเกต 5 ครั้ง บ่อยครั้ง

พบพฤติกรรม 1-2 ครั้งจากการไปสังเกต 5 ครั้ง นานๆครั้ง

ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินระดับของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นดังนี้

เกณฑ์การวัด ระดับความเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้

ระดับพฤติกรรมที่พบทุกครั้ง สูง

ระดับพฤติกรรมที่พบบ่อยครั้ง ปานกลาง

ระดับพฤติกรรมที่พบนานๆ ครั้ง ต่ำ

ข้อที่	องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับของพฤติกรรม/เหตุการณ์ที่พบเห็น			
		3	2	1	0
ลักษณะ “การเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้” ที่สังเกตพบ อย่างน้อยเพียงใด					
1.	มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่ที่จะเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ				
2.	มีโอกาสรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ และจากเว็บไซต์				
3.	มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ				
4.	มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เป้าหมายในชีวิตเป็นจริง				
5.	มีการเข้าร่วมประชุม สัมมนาทั้งในและ นอกหน่วยงาน				
6.	สามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุม/สัมมนาหรือ นำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ				
7.	มีการฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญอย่างสม่ำเสมอ				
8.	มีการทบทวนวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ				
<u>ข้อสังเกตเพิ่มเติม</u>					

ข้อที่	องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับของพฤติกรรม/เหตุการณ์ที่พบเห็น			
		3	2	1	0
	ลักษณะ “ การมีรูปแบบความคิด” ที่สังเกตพบมากน้อยเพียงใด				
9.	มีการพิจารณาทบทวนและไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง				
10.	พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ				
11.	ให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ				
12.	พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป				
13.	พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน				
14.	มีทักษะต่อปัญหาในการทำงานว่าไม่ใช่เป็นอุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้น				
15.	มีการวางแผนการทำงานโดยจะคำนึงถึงผลที่จะตามมาในอนาคตเสมอ				
16.	ไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงานที่คุ้นเคย แต่พร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่มีความเหมาะสมมากกว่า				
ข้อสังเกตเพิ่มเติม 					

ข้อที่	องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับของพฤติกรรม/เหตุการณ์ที่พบเห็น			
		3	2	1	0
ลักษณะ “ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ” ที่สังเกตพบมากน้อยเพียงใด					
17.	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน				
18.	บุคลากรมีความเชื่อมั่น ศรัทธา และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน				
19.	ผู้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นที่จะนำหน่วยงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้				
20.	มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์				
21.	มีการนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์				
22.	มีการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์				
23.	มีการจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์				
24.	จัดให้มีการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง				
ข้อสังเกตเพิ่มเติม					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					

ข้อที่	องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับของพฤติกรรม/เหตุการณ์ที่พบเห็น			
		3	2	1	0
ลักษณะ “ การเรียนรู้เป็นทีม” ที่สังเกตพบอย่างน้อยเพียงใด					
25.	บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา จดหมายข่าว เป็นต้น				
26.	ผู้บังคับบัญชาและบุคลากร มีการวางแผน การปฏิบัติงานในหน่วยงานร่วมกัน				
27.	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหา การปฏิบัติงานร่วมกัน				
28.	มีบรรยากาศการประชุมที่กระตุ้นให้บุคลากร มีการแสดงความคิดเห็นโดยทั่วถึง				
29.	บุคลากรภายในของหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ แทนกันได้				
30.	บุคลากรในหน่วยงานได้รับการอบรมและเรียนรู้ วิธีการทำงานเป็นทีม				
31.	บุคลากรในหน่วยงานยอมรับความรู้ ความสามารถ ของกันและกัน				
32.	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ในรูปของทีมงานอย่างชัดเจน				
<u>ข้อสังเกตเพิ่มเติม</u>					

ข้อที่	องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับของพฤติกรรม/เหตุการณ์ที่พบเห็น			
		3	2	1	0
ลักษณะ “ การคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากร” ที่สังเกตพบ อย่างน้อยเพียงใด					
33.	มีการพิจารณาทบทวน ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ				
34.	การนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ				
35.	สามารถคิด วางแผน และปฏิบัติงานที่ซับซ้อน ได้อย่างเป็นระบบ				
36.	สามารถแก้ปัญหาการทำงาน โดยเชื่อมโยงเหตุ และผลออกมาได้อย่างชัดเจน				
37.	สามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการ เชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ ให้เกิดความชัดเจนได้				
38.	สามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานได้				
39.	สามารถปฏิบัติงานโดยมองภาพรวมและส่วนย่อย ของหน่วยงานได้				
40.	สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพได้				
<u>ข้อสังเกตเพิ่มเติม</u>					

เรื่อง สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์และข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ### 1.3 ข้อเสนอพัฒนาเด็กเล็ก

1. สภาพการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

บันทึกการสัมภาษณ์

ลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University
All rights reserved

ลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University
All rights reserved

3.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นอย่างไร (การเรียนรู้วิธีเริ่มทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์กร เป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน)

สงวนลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University
All rights reserved

บันทึกการสัมภาษณ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บันทึกการสัมภาษณ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.1 ความคิดความเข้าใจระบบของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นอย่างไร (การมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เข้าใจและสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่าง ๆ และมองเห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนการพัฒนา มีการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนมองภาพรวมและส่วนย่อยในการปฏิบัติงานจริง)

ลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University
All rights reserved

5.3 ข้อเสนอแนะในการสร้างความคิดความเข้าใจเชิงระบบของบุคลากรคืออะไรบ้าง

บันทึกการสัมภาษณ์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล นางสาวฤทัยรัตน์ แสนปวน

วัน เดือน ปี 30 มกราคม 2525

ประวัติการศึกษา

- 2546 ศึกษาศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับสอง สาขาวิชาสุศึกษา
วิชาโทภาษาจีน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2550 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประวัติการทำงาน

- 2547 นักวิชาการศึกษาระดับ 3 องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่ายาง
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
- 2549 นักวิชาการศึกษา ระดับ 4 องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองแก้ว
อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
- 2551 นักวิชาการศึกษา ระดับ 5 องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองแก้ว
อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
- 2553 นักวิชาการศึกษาระดับ 6 องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองแก้ว
อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved