บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา. การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศูนย์การทหารราบ, 2518.

ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ทิตยา สุวรรณะชฎ. "สังคมวิทยา." วิทยาศาสตร์สังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, โรงพิมพ์คุรุสภา, 2517.

ทิพวรรณ ยุทธโยธิน. การศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: ชนะการพิมพ์, 2528.

นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันอนาคต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

_____. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. เอ็ม. เอ็ม. จำกัด, 2525.

_____. ก้าวเข้าสู่บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อนงค์ศิลปการพิมพ์ 2525.

บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ. ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์การ, กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์อักษร, 2528.

ประคอง กรรณสูต. สถิติประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช,2517.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิฆเณศ, 2526.

ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2516.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.

_____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2526.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2529.

รุ่ง แก้วแดง. "การรับรู้บทบาทหน้าที่ของครูใหญ่กับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา." การวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2521.

รุ่งทิวา จักร์กร. การมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2526.

วุฒิชัย จำนงค์. นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2522.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไพศาลการพิมพ์, 2523.

_____ และคณะ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: ชัยศิริการพิมพ์, 2522.

สมาน รังสีโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: จัดพิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2530.

สามัญศึกษา, กรม, กระทรวงศึกษาธิการ. การจัดและการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน. เอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รุ่นที่ 18, 2524.

____. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2527. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย, 2526.

____. "การบริหารงานงานบุคคลในสถานศึกษา." การพัฒนาองค์การและทักษะการสร้างความคิดด้านการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2529.

____. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2529.

สามัญศึกษา, กรม, กระทรวงศึกษาธิการ. "องค์การและการจัดองค์การสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา." การพัฒนาองค์การและทักษะการสร้างความคิดด้านการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2529.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3 ธนบุรี: โรงพิมพ์ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2513.

_____. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

_____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

โสภา ชูพิกุลชัย และ อรทัย ชื่นมนุษย์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2515.

หวน พินธุพันธ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2528.

วิทยานิพนธ์

ชุม สีสุก. กิจกรรมนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ชิต ปุรีโสดม. การบริหารบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ทัศนีย์ ศุภเมธี. บทบาทด้านการพัฒนาอธิการวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525.

ทิพวรรณ สีคลรัศมี. โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ทองคูณ หงษ์พันธ์. บทบาทของหัวหน้าฝ่ายปกครองและธุรการของสถาบันฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513.

นพมาศ วงศ์โสภา. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

น้อย สุปิงคลัด. งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

มาลี วิชญกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ประหิน ศรีพรหม. การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าส่วนการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

สัญญา สุรพันธ์. งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

สมบัติ จันทภูมิ. การวิเคราะห์งานบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

อรพินทร์ กุลประภา. การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

บทความ

"การย้ายครู-อาจารย์กระทรวงศึกษาธิการ" วารสารกรมสามัญศึกษา. 5 (พฤษภาคม 2520), หน้า 21.

ประมวล รุจนเสรี. "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง, วารสารข้าราชการ 8(สิงหาคม 2523), หน้า 6.

สำราญ ถาวรยุศน์. วารสารข้าราชการ. 12 (มิถุนายน 2518): 12.

เอกสารอื่น ๆ

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534): กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์, 2529.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บัณฑิตไทย, 2529.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. (เอกสารอัดสำเนา)

ศึกษานิเทศก์, หน่วย กรมสามัญศึกษา. ประมวลความรู้และเทคนิคการนิเทศการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2530. (เอกสารอัดสำเนา)

ศึกษานิเทศก์, หน่วย กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. คู่มือบริหารยุคลากร. หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 กระทรวงศึกษาธิการ 2523. (เอกสารอัดสำเนา)

สามัญศึกษา, กรม, กระทรวงศึกษาธิการ. "การประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (2525 - 2529) กรมสามัญศึกษา" แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534). กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2529.

สามัญศึกษา, กรม กระทรวงศึกษาธิการ. สถิติการศึกษาฉบับย่อปีการศึกษา 2530. กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2530.

สมศักดิ์ ชาญศิริศักดิ์สกุล. The Art of Delegation. (เอกสารโรเนียว), 2525.

ภาษาอังกฤษ

Books

Campbell, Real F. and Others. In troduction to Educational Administration. 6 th ed., Boston: Allyn and Bacon, 1983.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. New York: Macmillan Publishing Co., Inc., 1976.

Chruden Herbert J. and W. Sherman, Arther. "The Nature and Development of the Personnel Field," Personnel Management. Cincinnati Chio: South - West, 1968.

Fergusen, George A. Statistic Analysis in Psychology and Education. New York: McGraw - Hill, 1971.

Getzels, Jacob W., Liphan, James M. Campbell, Roald F., Educational Administration: as a Social Process Theory. New York: Harper & Row, 1968.

Griffiths, Daniel E. (Ed.) Behavioral Science and Educational Administration. The Sixty-third Yearbook of the National Society for the Study of Education Part II, Chicago, Illinois: The University Press, 1964.

Guff, Jerry G. Toward Faculty Renewal. California: Jossey-Base, 1975.

Krech, David, Richard S. Crutchfied and Egerton L. Pallachey. Individual in Society. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1962.

Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York: McGraw-Hill Book Co., 1964.

Mc Donal, Richard R. Selected Reading and Projects in Social Psychology. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1971.

Menges, Robert J. and Lerinson, Judy. Teaching Improving and Instructional Quality. Washington, D.C.: American Association for Higer Education, 1980.

Thomas, Jean. Teacher for the School Tarrow. France: Unesco, 1968.

Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1970.

Other Materials

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. New York: McGraw-Hill Book Co., 1966.

Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 (Autumn 1970): 608.

Lawrence, Gordon. "Measuring Teacher Competencies for the Middle School." The National Elementary Principal.3 (November 1971): 60-66.

Musella, Donal and Rush, Reuben. "Student Opinion on College Teaching." Improving College and University Teaching. 16(Spring 1968): 137-140.

ภาคผนวก

(สำเนา)

ที่ ทม 0309/1002

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

29 มกราคม 2531

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 9

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์
2. แบบสอบถาม แบบเลือกตอบและแบบประเมินค่า
3. รายชื่อโรงเรียน

เนื่องด้วย นายจักรพงษ์ ทัพชวา นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแบบเลือกตอบและแบบประเมินค่าแก่ผู้บริหารและครูอาจารย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายจักรพงษ์ ทัพชวา ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ถาวร วัชราภัย

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชราภัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150895-9

รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด
1	กัลยาณวัตร	เมือง	ขอนแก่น
2	แก่นนครวิทยาลัย	เมือง	ขอนแก่น
3	ขอนแก่นวิทยายน	เมือง	ขอนแก่น
4	นครขอนแก่น	เมือง	ขอนแก่น
5	ชมแก่นนคร	เมือง	ขอนแก่น
6	ศรีกระนวนวิทยาคม	กระนวน	ขอนแก่น
7	ชุมแพศึกษา	ชุมแพ	ขอนแก่น
8	น้ำพองศึกษา	น้ำพอง	ขอนแก่น
9	บ้านไผ่	บ้านไผ่	ขอนแก่น
10	เมืองพลพิทยาคม	พล	ขอนแก่น
11	ภูเวียงวิทยาคม	ภูเวียง	ขอนแก่น
12	มัญจาศึกษา	มัญจาคีรี	ขอนแก่น
13	เลยพิทยาคม	เมือง	เลย
14	สกลราชวิทยานุกูล	เมือง	สกลนคร
15	สกลนครพัฒนศึกษา	เมือง	สกลนคร
16	สว่างศึกษา	สว่างแดนดิน	สกลนคร
17	ปทุมเทพวิทยาคาร	เมือง	หนองคาย
18	ท่าบ่อ	ท่าบ่อ	หนองคาย
19	โนนสูงพิทยาคาร	โนนสูง	หนองคาย
20	ประจักษ์ศิลปาคาร	เมือง	อุดรธานี
21	สตรีราชินูทิศ	เมือง	อุดรธานี
22	อุดรพิทยานุกูล	เมือง	อุดรธานี
23	กุมภวาปี	กุมภวาปี	อุดรธานี
24	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	ศรีบุญเรือง	อุดรธานี
25	หนองหานวิทยา	หนองหาน	อุดรธานี

ที่ ศธ 020709/166 สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 9
ถนนโพศรี อำเภอเมืองอุดรธานี 41000

8 กุมภาพันธ์ 2531

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วยนายจักรพงษ์ ทัศขวา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตการศึกษา 9"

สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 9 ได้พิจารณาแล้วและเห็นประโยชน์จากผลการศึกษาครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ร่วมมือจากท่านและครู อาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัยดังกล่าวก็จักขอบคุณยิ่ง แล้วส่งคืนที่นายจักรพงษ์ ทัศขวา โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ
ชีระ รัตนจันทร์
(นายชีระ รัตนจันทร์)
ศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 9

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9
ฝ่ายแผนงาน วิจัยและประเมินผล
โทร. อุดรธานี 222702

ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

12 กุมภาพันธ์ 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ข้าพเจ้า นายจักรพงษ์ ทัพขวา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์" ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยทั่วไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โดยตอบแบบสอบถามทุกข้อ และโปรดรวบรวมแบบสอบถามนี้ส่งกลับคืนไปยังผู้วิจัยโดยเร็ว หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จักรพงษ์ ทัพขวา
(นายจักรพงษ์ ทัพขวา)
ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบทุกข้อจะเก็บไว้เป็นความลับ และการเสนอข้อมูลจะเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปประมวล เพื่อปรับบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเลือกหมายเลขหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน แล้วนำไปเขียนลงใน ☐ ทางขวามือ

<u>ตัวอย่าง</u>

ข้อกระทง	ข้อเลือก	สำหรับผู้วิจัย
0. เพศ 1. ชาย 2. หญิง	[1]	

<u>จากตัวอย่าง</u> เขียนหมายเลข 1 ลงใน ☐ หมายถึง ผู้ตอบเป็นชาย

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อกระทง		ข้อเลือก	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ			
1. ชาย	2. หญิง	☐	
2. อายุ			
1. 20-30 ปี	2. 31-40 ปี		
3. 41-50 ปี	4. 51-60 ปี	☐	
3. อายุราชการ			
1. 1-5 ปี	2. 6-10 ปี		
3. 11-15 ปี	4. 16-20 ปี		
5. 21-30 ปี	6. 31 ปีขึ้นไป	☐	
4. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา			
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี		
3. สูงกว่าปริญญาตรี		☐	
5. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง			
1. ผู้บริหาร	2. ครูอาจารย์	☐	

ตอนที่ 2

บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

คำชี้แจง โปรดเลือกหมายเลขที่ตรงกับระดับที่ได้ปฏิบัติจริงและควรปฏิบัติ โดยเขียนลงใน ☐ ทางขวามือ ซึ่งกำหนดค่าดังนี้

4 หมายความว่า ปฏิบัติจริงหรือควรปฏิบัติมากที่สุด หรือบ่อยที่สุด
3 หมายความว่า ปฏิบัติจริงหรือควรปฏิบัติมาก หรือบ่อย
2 หมายความว่า ปฏิบัติจริงหรือควรปฏิบัติน้อย หรือไม่บ่อยนัก
1 หมายความว่า ปฏิบัติจริงหรือควรปฏิบัติน้อยที่สุด หรือเกือบไม่มีเลย
0 หมายความว่า ไม่มีเลย

ตัวอย่าง

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
0. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่เพียงใด	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่เลย 4 3 2 1 0	2	3	

จากตัวอย่าง เขียนหมายเลข 2 ลงใน ☐ ในช่องปฏิบัติจริง และ 3 ลงใน ☐ ในช่องควรปฏิบัติ หมายความว่า โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ โดยปฏิบัติจริงน้อย แต่ควรปฏิบัติให้มาก

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
<u>การปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่</u> 6. โรงเรียนของท่านได้มีการเตรียมการปฐมนิเทศครูอาจารย์ที่บรรจุใหม่เพียงใด	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย 4 3 2 1 0	☐	☐	
7. กิจกรรมการปฐมนิเทศครูอาจารย์ที่บรรจุใหม่ มีสาระครอบคลุมการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
8. กิจกรรมการปฐมนิเทศครูอาจารย์ที่บรรจุใหม่ได้เน้นถึง นโยบาย กฎ ระเบียบ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
9. กิจกรรมการปฐมนิเทศครูอาจารย์ที่บรรจุใหม่ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร งานหัวหน้าหมวดวิชา และงานในหน้าที่ของครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
10. เนื้อหาสำคัญของเอกสารที่แจกจ่ายครูอาจารย์ในการปฐมนิเทศเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ที่บรรจุใหม่เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
11. การปฐมนิเทศครูอาจารย์ที่บรรจุใหม่ทำให้ครูอาจารย์ได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่มากน้อยเพียงใด	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่เคย 4 3 2 1 0	☐	☐	
12. มีการติดตามผลหรือประเมินผลหลังจากได้ปฐมนิเทศครูอาจารย์ที่บรรจุใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานครั้งต่อไปเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
<u>การศึกษางานไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงาน</u> 13. โรงเรียนของท่านได้จัดให้ครูอาจารย์ได้ศึกษางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผลเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
14. การจัดให้ครูอาจารย์ศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้มอบหมายให้ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ เป็นผู้นิเทศงานเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่เลย			
15. การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน ครูอาจารย์ได้ศึกษางานด้านวิชาการ ธุรการ ปกครอง และบริการเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
16. กิจกรรมการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน ได้เสริมสร้างทัศนคติที่ดีของครูอาจารย์ต่อการปฏิบัติงานเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
17. เนื้อหาของการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน ได้เน้นการปฏิบัติและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
18. โรงเรียนของท่านได้ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินการให้ครูอาจารย์ศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
<u>การประชุมเชิงปฏิบัติการ</u> 19. โรงเรียนของท่านได้มีการเตรียมการที่ดีเพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการในการประชุมเชิงปฏิบัติการแก่ครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่เลย			
20. การประชุมเชิงปฏิบัติการแก่ครูอาจารย์ ได้รับความร่วมมือจากครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
21. สาระสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับความต้องการของครูอาจารย์ในด้านนำไปแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
22. วิทยากรผู้ให้ความรู้แก่ครูอาจารย์ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่รับผิดชอบเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
23. การประชุมเชิงปฏิบัติการแก่ครูอาจารย์ มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่ของครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
24. หลังจากได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการไปแล้ว ครูอาจารย์ได้นำความรู้และประสบการณ์ไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย			
25. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการติดตามผลและประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแก่ครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
<u>การประชุม</u> 26. ในแต่ละปีโรงเรียนของท่านได้มีการเตรียมการในการประชุมครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
27. การประชุมครูอาจารย์แต่ละครั้งมีระเบียบวาระ และมีการจดบันทึกตามหลักเกณฑ์การประชุมเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
28. การประชุมครูอาจารย์แต่ละครั้งมีจุดประสงค์เพื่อแสวงหาข้อตกลงในการปฏิบัติงานเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
29. บรรยากาศในการประชุมครูอาจารย์เสริมสร้างความสามัคคีเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
30. โรงเรียนของท่านได้มอบหมายบุคคลร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการประชุมแต่ละครั้งเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่เลย			
31. โรงเรียนของท่านได้นำผลการประชุมไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
<u>การระดมความคิด</u>				
32. ในแต่ละปี โรงเรียนของท่านได้มีการเตรียมการให้ครูอาจารย์ได้ประชุมระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
33. การประชุมระดมความคิดครูอาจารย์ทุกคน ได้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
34. สาระสำคัญของการประชุมระดมความคิดแต่ละครั้ง ได้เน้นถึงการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
35. ครูอาจารย์เห็นความสำคัญของการประชุมระดมความคิดเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
36. โรงเรียนของท่านได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประชุมระดมความคิดแต่ละครั้งเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
	มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย			
37. โรงเรียนของท่านนำผลการประชุมระดมความคิดไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
<u>การมอบหมายงานพิเศษ</u>				
38. ผู้บริหารได้มอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำแก่ครูอาจารย์ไปปฏิบัติเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
39. การมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำในแต่ละครั้ง ผู้บริหารได้แนะนำ ชี้แจงแนวทางปฏิบัติแก่ครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
40. ครูอาจารย์มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
41. การมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำแก่ครูอาจารย์มีผลให้ครูอาจารย์มีประสบการณ์ตรงและมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่เคย			
42. ครูอาจารย์มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
43. โรงเรียนของท่านมีการนิเทศติดตาม และประเมินผลการมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
44. การปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำของครูอาจารย์ มีผลให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ หรือได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
<u>การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ</u>				
45. ในแต่ละปีครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่าน ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อมากน้อยเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
46. การอนุมัติให้ครูอาจารย์ไปศึกษาต่อ ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย			
47. เมื่อมีครูอาจารย์ไปศึกษาต่อ มีผลให้ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
48. ครูอาจารย์เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
49. ครูอาจารย์ที่ได้ไปศึกษาต่อ ได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
50. การไปศึกษาต่อของครูอาจารย์ได้ศึกษาตรงกับสายงานของตนเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
51. หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วครูอาจารย์ได้นำความรู้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
52. โรงเรียนของท่านมีการประเมินผลการสนับสนุนให้ครูอาจารย์ศึกษาต่อเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
การหมุนเวียนตำแหน่ง 53. โรงเรียนของท่านมีการเตรียมการหมุนเวียนตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้างานในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกันตามวาระอันสมควรเพียงใด	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย 4 3 2 1 0	☐	☐	
54. ก่อนหมุนเวียนตำแหน่งครูอาจารย์แต่ละครั้ง มีการอบรมแนะนำ ชี้แจงการปฏิบัติงานใหม่แก่ครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
55. การหมุนเวียนตำแหน่งครูอาจารย์ ได้เพิ่มประสบการณ์ตรง และส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
56. ผู้บริหารให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณาการหมุนเวียนตำแหน่งครูอาจารย์แต่ละครั้งเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
	มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย			
57. การหมุนเวียนตำแหน่ง ได้เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
58. การหมุนเวียนตำแหน่ง มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
59. โรงเรียนของท่านมีการประเมินผลการดำเนินการการหมุนเวียนตำแหน่งครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
<u>การฝึกอบรมระยะสั้น</u>				
60. โรงเรียนของท่านได้จัดครูอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นมากน้อยเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
61. การพิจารณาคัดเลือกครูอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นตรงกับสายงานที่ปฏิบัติเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
62. ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นที่สถาบันภายนอกจัดขึ้นเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
63. การฝึกอบรมระยะสั้นแก่ครูอาจารย์ ได้เน้นการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูอาจารย์เพียงใด	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่เลย 4 3 2 1 0	☐	☐	
64. การฝึกอบรมระยะสั้น ได้เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
65. หลังจากได้รับการฝึกอบรมระยะสั้นไปแล้วครูอาจารย์ได้นำความรู้และประสบการณ์ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
<u>การจัดทัศนศึกษาและดูงาน</u> 66. ในแต่ละปีโรงเรียนของท่านได้จัดให้ครูอาจารย์ไปทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
67. การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่แต่ละครั้งได้ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของการปฏิบัติ	บทบาท		สำหรับผู้วิจัย
		ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ	
	มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย			
68. ครูอาจารย์ได้เข้าร่วมการไปทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่แต่ละครั้งมากน้อยเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
69. การจัดทัศนศึกษาและดูงานได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตรงแก่ครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
70. หลังจากได้ไปทัศนศึกษาและดูงานแล้ว ครูอาจารย์ได้นำความรู้และประสบการณ์มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	
71. โรงเรียนของท่านได้ประเมินผลการจัดทัศนศึกษาและดูงานของครูอาจารย์เพียงใด	4 3 2 1 0	☐	☐	

ตอนที่ 3

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

คำชี้แจง โปรดเลือกหมายเลข แล้วเขียนลงใน ☐ ทางขวามือ กรุณาตอบตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกำหนดค่าดังนี้

4 หมายความว่า มีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด
3 หมายความว่า มีปัญหาและอุปสรรคมาก
2 หมายความว่า มีปัญหาและอุปสรรคน้อย
1 หมายความว่า มีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด
0 หมายความว่า ไม่มีปัญหาและอุปสรรคเลย

ตัวอย่าง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของปัญหา					ข้อเลือก	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่มีเลย		
0. การปฏิบัติตามนโยบาย	4	3	2	1	0	2	

จากตัวอย่าง เขียนหมายเลข 2 ลงใน ☐ หมายความว่า การปฏิบัติตามนโยบายมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรน้อย

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของปัญหา					ข้อเสือก	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่มีเลย		
72. ครูอาจารย์ปฏิบัติงานประจำมาก ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	4	3	2	1	0	☐	
73. ครูอาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	4	3	2	1	0	☐	
74. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้ไม่ทั่วถึง	4	3	2	1	0	☐	
75. การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม	4	3	2	1	0	☐	
76. ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	4	3	2	1	0	☐	
77. การจัดทำเอกสารหรือหนังสือไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร	4	3	2	1	0	☐	
78. วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ	4	3	2	1	0	☐	
79. การจัดสถานที่ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม	4	3	2	1	0	☐	
80. ไม่มีนโยบายและแผนดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร	4	3	2	1	0	☐	

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	ระดับของปัญหา	ข้อเลือก	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด / มาก / ปานกลาง / น้อย / น้อยที่สุด / ไม่มีเลย		
81. ขาดการปฏิบัติตามนโยบายและแผนการดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากร	4 3 2 1 0	☐	
82. ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4 3 2 1 0	☐	
83. คณะกรรมการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขาดประสบการณ์และขาดการประสานงานที่ดี	4 3 2 1 0	☐	
84. การคัดเลือกครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ไม่พิจารณาตามหลักเกณฑ์	4 3 2 1 0	☐	
85. การส่งครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน	4 3 2 1 0	☐	
86. ครูอาจารย์ไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบในการศึกษาต่อ หรือการเข้ารับการฝึกอบรม	4 3 2 1 0	☐	
87. ไม่มีการติดตาม และการประเมินผลหลังจากครูอาจารย์ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว	4 3 2 1 0	☐	

ประวัติผู้เขียน

นายจักรพงษ์ ทัพชวา เกิดเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2487 ที่อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จาก วิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม เมื่อปี พ.ศ.2516 ปัจจุบันรับราชการ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด สกลนคร