



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กรีช อัมโกชน์. "การประชุมเชิงปฏิบัติการ." ใน บทความการนิเทศการศึกษาปี 2520.  
หน้า 243- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ,  
ผู้รวบรวม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สินทวี, 2520.
- กิติมา ปรีดีคิลก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- จำนงค์ สมประสงค์. การบริหารพนักงานเจ้าหน้าที่. พระนคร : กรุงเทพมหานครการพิมพ์,  
2514.
- ชาญชัย วลีตรังสิมา และ เขียววิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.
- ธงชัย สันติวงศ์. การบริหารงานบุคคล. มปท., ปปป.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ปทุมธานี : ศูนย์หนังสือ  
คร.ศรีสง่า, 2528.
- ไพโรจน์ สิตปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-  
มหาวิทยาลัย, 2517.
- \_\_\_\_\_. วิธีทำงานให้ดี. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
จรัสสินทวงศ์, 2523.

วิญญู อังคนารักษ์. "วิธีการประชุม." ใน คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล.

หน้า 122-129.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. แนวทางการพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวง ส่วนภูมิภาค.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2529.

\_\_\_\_. คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2531.

\_\_\_\_. สำนักงานปลัดกระทรวง. เอกสารประกอบการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาสำนักงาน

ศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ ประจำปีงบประมาณ 2532. กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่ สป.ศธ., 2531 ก. (อัครสำเนา)

\_\_\_\_. สรุปผลการติดตามผลการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. กรุงเทพ-

มหานคร : กองการเจ้าหน้าที่ สป.ศธ., 2531 ข. (อัครสำเนา)

\_\_\_\_. เอกสารทางวิชาการประกอบการประชุมอบรมศึกษาธิการอำเภอทั่วราชอาณาจักร.

ประจำปีงบประมาณ 2529. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศรีอนันต์, 2528.

\_\_\_\_. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534)

ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน สป.ศธ., มปป. (อัครสำเนา)

สमान รังสิโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2522.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พระนคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2513.

เสริมวิทย์ ศุภเมธี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาพื้นฐานการ

ศึกษา วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2531. (อัครสำเนา)

อุทัย บุญประเสริฐ. หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียน

ประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2528.

บทความ

ประมวล รุจน์เสรี. "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง." วารสารข้าราชการ.  
8 (สิงหาคม 2523) : 6.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. กรมสามัญศึกษา. "การย้ายครูอาจารย์ของกระทรวงศึกษาธิการ."  
วารสารกรมสามัญศึกษา. 5 (พฤษภาคม 2520) : 21.

เอกสารอื่น ๆ

แก้วตา นิลจาด. "การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพครูในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ทองกษัตริย์ วิชโรทยาน. "การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

นักวิจัยทางสังคมศาสตร์ รุ่นที่ 26. "ความต้องการของข้าราชการในภาคเหนือและภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ.2527." ผลงานวิจัยเสนอต่อศูนย์ศึกษาและฝึกอบรม  
การวิจัยทางสังคมศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2528.

แพรวพราย รัตนดิลภพานิชย์. "สภาพและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพครูในสท-  
วิทยาลัยรัตนโกสินทร์." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

มาลี วิชญกุล. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใน  
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

สกล รุ่งโรจน์. "การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรปราการ."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สินี หงษ์เจริญ และคณะ. "ความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนใน  
ระบบราชการพลเรือน." ผลงานวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ  
พลเรือน (ก.พ.), 2529.

สุรพล อรุณรัตน์. "ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอก  
โรงเรียนในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษานอก  
โรงเรียนจังหวัด." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

อรพินทร์ กุลประภา. "การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขต  
กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

### ภาษาอังกฤษ

#### Books:

Chruden, Herbert I., and Sherman, Arthur W. "The Nature and  
Development of Personnel Field." Personnel Management.  
Cincinnati Ohio : South-West, 1968.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. New York :  
McGraw-Hill Book Co., 1971.

Margan, Daryle W., and Krejcieie, Robert V. "Determining Sample Size for Research Activities." Journal of Educational and Psychological Measurement Vol.30, No.3, Autum, 1970.

Swansburg, Russel C. Inservice Education. New York : G.D. Putmem Sons, 1968.



ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |                                               |                                                                                 |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1. นายบรรจง ชูสกุลชาติ                        | อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ                                                       |
| 2. คร.วีระ บำรุงรักษ์                         | ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ                                                    |
| 3. นายธวัชชัย ศักดิ์สว่าง                     | ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น                                                        |
| 4. นายทองสุข มั่นตาพร                         | ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์                                                      |
| 5. รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์        | รองคณบดีทำหน้าที่อาจารย์ใหญ่<br>โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย<br>ฝ่ายมัธยม |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ | ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                     |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.บุญมี เณรยอด         | ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                     |

(สำเนา)

ที่ ศธ 0202/34565

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

7 พฤศจิกายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นายสุเทพ บุญเต็ม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ซึ่งได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ : การศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" กระทรวงศึกษาธิการ เห็นว่างานวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงขอความร่วมมือมายังท่านกรุณาให้การสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนข้อมูลหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่ได้ดำเนินการแล้ว
2. ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวีศักดิ์ เสนาณรงค์)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองการเจ้าหน้าที่ โทร.2822716



(สำเนา)

ที่ ศธ 0202/34565

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

7 พฤศจิกายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรื่อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุเทพ บุญเติม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ซึ่งได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ : การศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" กระทรวงศึกษาธิการเห็นว่า งานวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงขอความร่วมมือที่ยังท่าน กรุณาให้การสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ โดยตอบแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้ตามความเป็นจริงจากความต้องการของท่าน คำตอบของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่ราชการของท่านแต่อย่างใด เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว โปรดส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ (ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์พร้อมที่อยู่มาพร้อมแบบสอบถามด้วยแล้ว) ภายในวันที่ 10 มกราคม 2534 จักขอบพระคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวีศักดิ์ เสนาณรงค์)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองการเจ้าหน้าที่ โทร.2822716

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค  
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ : การศึกษาเฉพาะกรณี  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายสุเทพ บุญเติม

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2534

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง : สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค  
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ : การศึกษาเฉพาะกรณี  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ศึกษาธิการจังหวัด

ศึกษาธิการอำเภอ

ตอนที่ 1 : สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

คำถาม	คำตอบ
1. เพศ	<input type="checkbox"/>
1. ชาย	
2. หญิง	
2. อายุ	<input type="checkbox"/>
1. 21-30 ปี	
2. 31-40 ปี	
3. 41-50 ปี	
4. 51 ปีขึ้นไป	
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด	<input type="checkbox"/>
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	
2. ปริญญาตรี	
3. สูงกว่าปริญญาตรี	
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน	<input type="checkbox"/>
1. 1-5 ปี	
2. 6-10 ปี	

คำถาม	คำตอบ
<p>3. 11-15 ปี</p> <p>4. 16-20 ปี</p> <p>5. มากกว่า 20 ปี</p>	
<p><u>ตอนที่ 2 : สภาพการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน</u></p> <p>1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพไว้หรือไม่</p> <p>1.1 ถ้าไม่มีการกำหนดนโยบายไว้ เป็นเพราะเหตุใด</p> <p>1.2 ถ้ามีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการ พัฒนาศักยภาพ ท่านมีวิธีการกำหนด อย่างไร</p>	<p>1. กำหนด</p> <p>2. ไม่กำหนด</p> <p>1. ยึดนโยบายหน่วยเหนือเป็นหลัก</p> <p>2. ไม่มีหน่วยพัฒนาโยบาย</p> <p>3. เหตุผลอื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....</p> <p>1. กำหนดโดยคณะกรรมการหรือคณะ กรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง</p> <p>2. ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นกำหนด</p> <p>3. มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน ที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้กำหนด</p> <p>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>2. นโยบายของหน่วยเหนือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรหรือนโยบายที่กำหนดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร กำหนดไว้อย่างไรบ้าง นโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ท่านเน้นที่สุดคือเรื่องใด</p>	<p>1. 2. 3. 4. 5.</p>
<p>3. มีการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของท่านหรือไม่</p> <p>3.1 ถ้าไม่มี เป็นเพราะเหตุใด</p>	<p>1. มี 2. ไม่มี</p> <p>1. ไม่มีความจำเป็น 2. ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ 3. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....</p>
<p>3.2 ถ้ามี ท่านมีวิธีดำเนินการอย่างไร</p>	<p>1. ศึกษาด้วยตนเอง 2. มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานรับผิดชอบ 3. แต่งตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการร่วมศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาแล้วนำเสนอให้ท่านทราบ 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....</p>



คำถาม	คำตอบ
<p>3.2.1 ปัญหาและความต้องการที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ มีประเด็นสำคัญอะไรบ้าง</p>	<p>1. 2. 3. 4. 5.</p>
<p>3.2.2 ประเด็นปัญหาที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของท่านและเห็นว่าควรจะได้รับแก้ไขอย่างเร่งด่วนที่สุดคือปัญหาอะไร</p>	<p>1. 2.</p>
<p>4. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้หรือไม่</p> <p>4.1 ถ้าไม่มี เป็นเพราะเหตุใด</p>	<p>1. กำหนด 2. ไม่กำหนด</p> <p>1. ไม่มีความจำเป็น 2. ไม่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร 3. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....</p>
<p>4.2 ถ้ามี ท่านกำหนดใ้อ่างไรบ้าง</p>	<p>1. 2. 3. 4. 5.</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>5. หน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้หรือไม่</p> <p>5.1 ถ้าไม่กำหนด เป็นเพราะเหตุใด</p> <p>5.2 ถ้ากำหนด กำหนดไว้อย่างไร</p> <p>5.2.1 แผนพัฒนาบุคลากรหรือโครงการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอะไรบ้าง</p>	<p>1. กำหนด</p> <p>2. ไม่กำหนด</p> <p>1. ไม่เน้นการพัฒนาบุคลากร</p> <p>2. ไม่สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรได้</p> <p>3. ไม่มีงบประมาณ</p> <p>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</p> <p>.....</p> <p>1. กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ</p> <p>2. กำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>3. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</p> <p>.....</p> <p>1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>2. การสัมมนาทางวิชาการ</p> <p>3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ</p> <p>4. การนิเทศงาน</p> <p>5. การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม</p> <p>6. การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน</p> <p>7. การโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน</p> <p>8. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>6. ท่านคิดว่าหน่วยงานหรือองค์กรใดที่ควรจะมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของท่านมากที่สุด</p> <p>เพราะเหตุใด</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ</li> <li>2. สำนักงานศึกษาธิการเขต</li> <li>3. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด</li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....</li> <li>.....</li> </ol> <p>เหตุผลเพราะ.....</p> <p>.....</p>
<p>7. หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้เองในกิจกรรมหรือวิธีการใดบ้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>2. การสัมมนาทางวิชาการ</li> <li>3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ</li> <li>4. การนิเทศงาน</li> <li>5. การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม</li> <li>6. การไปทัศนศึกษาดูผลงานสังเกตวิธีทำงาน</li> <li>7. การโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน</li> <li>8. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li> <li>.....</li> </ol>
<p>8. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา มีกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมใดที่ท่านเห็นว่าสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้มากที่สุด</p>	

คำถาม	คำตอบ
<p>9. ท่านคิดว่าข้าราชการในหน่วยงานของท่านในกลุ่มระดับใดที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด</p> <p>9.1 เพราะเหตุใดท่านจึงเห็นว่ากลุ่มข้าราชการข้างต้นควรได้รับการพัฒนามากที่สุด</p> <p>9.2 ถ้าหากต้องการพัฒนาข้าราชการกลุ่มดังกล่าว ท่านคิดว่าควรจะใช้วิธีการใดจึงจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ (เรียงตามลำดับความสำคัญ จำนวน 3 ลำดับ)</p>	<p>1. กลุ่มระดับ 6-8</p> <p>2. กลุ่มระดับ 4-5</p> <p>3. กลุ่มระดับ 1-3</p> <p>เหตุผลเพราะ.....</p> <p>.....</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>
<p>10. การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานท่านที่ผ่านมา มีการประเมินผลการดำเนินงานในกิจกรรมการพัฒนาหรือไม่</p> <p>10.1 ถ้าไม่ประเมินผลเป็นเพราะเหตุใด</p> <p>10.2 ถ้ามีการประเมิน ท่านมีวิธีการประเมินผลอย่างไรบ้าง</p> <p>10.2.1 ผลจากการประเมินท่านได้นำไปใช้อย่างไรบ้าง</p>	<p>1. ประเมิน</p> <p>2. ไม่ประเมิน</p> <p>เพราะ.....</p> <p>.....</p> <p>1. สังเกต</p> <p>2. สัมภาษณ์บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>3. สร้างเครื่องมือประเมินและวิเคราะห์ผลโดยวิธีวิจัย</p> <p>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</p> <p>.....</p> <p>1. นำไปปรับปรุงการพัฒนา</p> <p>2. เผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ</p> <p>3. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>10.2.2 ผลจากการประเมิน หน่วยงานของท่านประสบผลสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรได้มากน้อยเพียงใด</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มากที่สุด</li> <li>2. มาก</li> <li>3. น้อย</li> <li>4. น้อยที่สุด</li> </ol>
<p>ตอนที่ <u>ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายและการกำหนดนโยบายมีอะไรบ้าง</li>   <li>1. ปัญหาเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมีอะไรบ้าง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไม่ชัดเจน</li> <li>2. นโยบายที่หน่วยงานกำหนดไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง</li> <li>3. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li>   <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยข้อมูล</li> <li>2. ขาดเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรฐานทำให้ได้ข้อมูลไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรและหน่วยงาน</li> <li>3. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li> </ol>



คำถาม	คำตอบ
<p>3. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรมีอะไรบ้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกำหนดจุดมุ่งหมายไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน</li> <li>2. ขาดข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริง</li> <li>3. คณะทำงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายไม่ตรงกัน</li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li> </ol>
<p>4. ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรมีอะไรบ้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวางแผน</li> <li>2. ขาดการประสานแผนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>3. ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร</li> <li>4. ขาดข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นในการวางแผน</li> <li>5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li> </ol>
<p>5. ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีอะไรบ้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือและไม่สนใจต่อการพัฒนาบุคลากร</li> <li>2. บุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>3. ขาดแคลนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร</li> <li>4. ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นสัดส่วนและเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน</li> </ol>

คำถาม	คำตอบ
<p>6. ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีอะไรบ้าง</p>	<p>5. ขาดเอกสาร วารสารและตำราทางวิชาการ</p> <p>6. สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม</p> <p>7. เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>8. ขาดการวางแผนและการดำเนินการอย่างเป็นระบบ</p> <p>9. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>10. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</p> <p>.....</p> <p>1. ขาดการติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. ขาดเครื่องมือที่หรือไม่มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล</p> <p>3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถดำเนินการประเมินผล</p> <p>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</p> <p>.....</p>

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ : การศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง แบบสอบถามมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 7 กิจกรรมคือ

1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. การสัมมนาทางวิชาการ
3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
4. การนิเทศงาน
5. การศึกษาต่อและดูงานเพิ่มเติม
6. การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน
7. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

กรุณาอ่านและตอบตามที่จริงจากความต้องการของท่าน เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้วิจัยจะถือว่าเป็นความลับและการแปลผลการวิจัยจะเป็นรูปส่วนรวม ไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของท่านแต่อย่างใด แต่จะมีผลเฉพาะด้านการศึกษาทางการบริหารการศึกษาเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
3. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ในระดับตำแหน่งปัจจุบัน
  1. ต่ำกว่า .1 ปี
  2. 1-5 ปี
  3. 6-10 ปี
  4. 11-15 ปี
  5. 15 ปีขึ้นไป
4. อายุราชการ
  1. ต่ำกว่า 1 ปี
  2. 1-5 ปี
  3. 6-10 ปี
  4. 11-15 ปี
  5. 15 ปีขึ้นไป
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด
  1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
  2. ปริญญาตรี
  3. สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 กิจกรรมคือ

1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการฝึกลงมือปฏิบัติจริง ฟังการบรรยาย ฝึกจำลองและวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม

2. การสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การประชุมร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจแบ่งกลุ่มศึกษา ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ใหม่ แล้วนำผลการศึกษาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ในที่สัมมนามีการอภิปราย วิเคราะห์ปัญหา เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและสรุปทางเลือกในการแก้ปัญหา

3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับข่าวสารทางวิชาการ สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำจุลสาร การเผยแพร่งานวิจัย การจัดทำวารสาร สรุปข่าวย่อ ฯลฯ

4. การนิเทศงาน หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของผู้บริหารในการแนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้รู้ถึงวิธีการปรับปรุงงาน ปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การศึกษาต่อและดูงานเพิ่มเติม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ใหม่เพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานและองค์การต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์นั้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากร เพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

6. การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไปเยี่ยมชมและสังเกตวิธีทำงานของหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นผลให้บุคลากรได้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ สามารถนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น



7. การแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน หมายถึง การจัดให้บุคลากร  
ในหน่วยงานได้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ ความสามารถ  
หรือการใช้คนให้ถูกกับงาน โดยมีอัตราเงินเดือนหรือผลตอบแทนเท่าเดิม ตลอดทั้งมีปริมาณ  
งานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม

### คำชี้แจง

โปรดเลือกหมายเลขหน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นและความต้องการของท่าน  
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานหรือในสังกัดของท่าน ลงในช่อง  ทางขวามือ

### ตัวอย่าง

คำถาม	คำตอบ
ข้อ 1. หน่วยงานของท่านเคยจัดสัมมนาทางวิชาการ หรือไม่	<input checked="" type="checkbox"/> 1
1. เคย	
2. ไม่เคย	
ถ้าเคย มีปัญหาหรือไม่	<input type="checkbox"/> 2
1. มี	
2. ไม่มี	

จากตัวอย่าง ใส่หมายเลข 1 ลงในช่อง  ในคำถามแรก แสดงว่าหน่วย  
งานของท่านเคยจัดการสัมมนาทางวิชาการและใส่หมายเลข 2 ลงในช่อง  ในคำถาม  
ที่สอง แสดงว่าเคยจัดและไม่มีปัญหาในการจัดสัมมนาทางวิชาการ



คำถาม	คำตอบ
<p>ข้อ 3. ผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการของข้าราชการส่วนภูมิภาคในตำแหน่งของท่าน ท่านคิดว่า ควรจะให้หน่วยงานใดจัด จึงจะมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเหตุใด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ</li> <li>2. สำนักงานศึกษาธิการเขต</li> <li>3. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด</li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....</li> </ol> <p>เหตุผลเพราะ.....</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/>
<p>ข้อ 5. ถ้าหน่วยงานอื่นมีการจัดฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านหรือเป็นเรื่องที่ท่านสนใจ ท่านมีความต้องการที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมด้วยหรือไม่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องการ</li> <li>2. ไม่ต้องการ เพราะ.....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>
<p>ถ้าต้องการ ท่านต้องการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานใดมากที่สุด เพราะเหตุใด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)</li> <li>2. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช</li> <li>3. สมาคมศึกษาธิการแห่งประเทศไทย</li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li> </ol> <p>เหตุผล เพราะ .....</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/>

คำถาม	คำตอบ
<p>ข้อ 5. ท่านคิดว่า การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านหรือเรื่องที่ท่านสนใจที่หน่วยงานหรือสังกัดของท่านจัดขึ้น ควรจะจัดปีละกี่ครั้ง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1 ครั้ง</li> <li>2. 2 ครั้ง</li> <li>3. 3 ครั้ง</li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>
<p>2. <u>การสัมมนาทางวิชาการ</u></p>	
<p>ข้อ 6. ท่านต้องการให้หน่วยงานหรือสังกัดของท่าน จัดการสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านหรือไม่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องการ</li> <li>2. ไม่ต้องการ เพราะ.....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>
<p>ถ้าต้องการ ท่านต้องการให้มีการจัดสัมมนาในเรื่องใดมากที่สุด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริการและประสานงาน</li> <li>2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติและการวางแผน</li> <li>3. การตรวจ ติดตามและประเมินผล</li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>
<p>ข้อ 7. หัวข้อการสัมมนาทางวิชาการในหน่วยงานหรือสังกัดของท่าน ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม ควรจะกำหนดอย่างไร</p>	<input type="checkbox"/>

คำถาม	คำตอบ
1. กำหนดหัวข้อสัมมนาจากปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในปัจจุบัน 2. กำหนดหัวข้อสัมมนาจากหลักการและทฤษฎี 3. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	
ข้อ 8. ท่านคิดว่าการสัมมนาทางวิชาการในหน่วยงานหรือสังกัด ท่านควร จะมีการจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมสัมมนาอย่างไร จึงจะเหมาะสม 1. สัมมนาเฉพาะกลุ่มงานที่เหมือนกันหรือสายงานเดียวกัน 2. สัมมนาเป็นกลุ่มระดับและตำแหน่งเดียวกัน 3. สัมมนาร่วมกันหมดทุกตำแหน่ง 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	<input type="checkbox"/>
ข้อ 9. ในการสัมมนาทางวิชาการแต่ละครั้งที่หน่วยงานหรือสังกัดท่านจัดขึ้น ควรจะมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหน่วยงานมาบรรยายเกี่ยวกับ เรื่องที่จะจัดสัมมนาหรือเปล่า 1. ควร 2. ไม่ควร เพราะ.....	<input type="checkbox"/>
ถ้าควรเชิญมา ท่านต้องการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานใดมากที่สุด 1. อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา 2. ผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชน 3. ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องนั้น	<input type="checkbox"/>
ข้อ 10. ในการสัมมนาทางวิชาการทั้งที่หน่วยงานจัดเองและร่วมกับหน่วย งานอื่น ท่านคิดว่าควรจะมีการจัดอย่างไร จึงจะประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของการสัมมนา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	



คำถาม	คำตอบ
1. ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้มากที่สุด 2. ให้มีการบรรยายอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่สัมมนา 3. ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในเรื่องที่สัมมนา 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>ข้อ 11. ภายหลังจากสัมมนาแล้ว ท่านคิดว่าควรจะมีการติดตามผลการสัมมนาหรือไม่</p> <p>1. ควร</p> <p>2. ไม่ควร เพราะ.....</p> <p>ถ้าควรมีการติดตามผลการสัมมนา ท่านต้องการให้มีการติดตามผลอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p>1. ให้หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>2. มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้หน่วยเหนือรับทราบ</p> <p>3. มีการจัดสัมมนากลุ่มย่อยในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....</p> <p>.....</p>	

3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	
คำถาม	คำตอบ
<p>ข้อ 12. ท่านต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการหรือไม่</p> <p>1. ต้องการ</p> <p>2. ไม่ต้องการ เพราะ.....</p> <p>ถ้าต้องการ ท่านต้องการให้หน่วยงานหรือสังกัดของท่านดำเนินการอย่างไรจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p>1. จัดทำเอกสารเช่น จุลสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ออกเผยแพร่</p> <p>2. แนะนำแหล่งวิทยาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากร</p> <p>3. รับวารสารและเอกสารทางวิชาการจากหน่วยงานอื่น</p> <p>4. สนับสนุนให้บุคลากรเป็นสมาชิกสมาคมหรือชมรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ</p> <p>5. จัดมูมนหนังสือและตำราแก่บุคลากรเพื่อการศึกษาค้นคว้า</p> <p>6. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการแก่บุคลากร</p> <p>7. สนับสนุนการฟังบรรยายทางวิชาการตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้</p> <p>8. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>ข้อ 13. ท่านคิดว่าหน่วยงานหรือสังกัดของท่านควรมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้แก่หน่วยงานอื่นหรือไม่</p> <p>1. ควร</p> <p>2. ไม่ควร เพราะ.....</p>	<p><input type="checkbox"/></p>



คำถาม	คำตอบ
<p>ข้อ 16. ในสภาพการปฏิบัติงานปัจจุบัน ท่านคิดว่าควรมีการนิเทศงานในหน่วยงานของท่านในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน <input type="checkbox"/></li> <li>2. การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย <input type="checkbox"/></li> <li>3. การจัดสำนักงานให้เป็นศูนย์ 3 ศูนย์คือ ศูนย์บริการและประสานงาน ศูนย์สถิติข้อมูลและวางแผน และศูนย์ตรวจติดตามและประเมินผล <input type="checkbox"/></li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... <input type="checkbox"/></li> </ol>	
<p>ข้อ 17. ท่านคิดว่าการนิเทศงานในหน่วยงานของท่านหรือสังกัดของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้วหรือไม่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เหมาะสมแล้ว <input type="checkbox"/></li> <li>2. ไม่เหมาะสม <input type="checkbox"/></li> </ol> <p>ถ้าไม่เหมาะสม ท่านต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้างาน ควรปรับปรุงบุคลิกให้เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา <input type="checkbox"/></li> <li>2. ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง <input type="checkbox"/></li> <li>3. ควรมีการนิเทศงานทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคลเป็นประจำสม่ำเสมอ <input type="checkbox"/></li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... <input type="checkbox"/></li> </ol>	







คำถาม	คำตอบ
<p>2. มอบหมายให้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษามา <input type="checkbox"/></p> <p>3. ตั้งเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่สำคัญภายใน หน่วยงานเพื่อพัฒนางานหรือปฏิบัติงานตามความรู้ความ สามารถที่ได้ศึกษามา <input type="checkbox"/></p> <p>4. ส่งไปปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับสูงหรือตามความต้องการ ของหน่วยเหนือ <input type="checkbox"/></p> <p>5. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... <input type="checkbox"/></p>	
<p>6. <u>การไปทัศนศึกษาคุณงานและสังเกตวิธีทำงาน</u></p> <p>ข้อ 23. ท่านต้องการให้มีการจัดไปทัศนศึกษาคุณงานและสังเกตวิธีการ ทำงานหรือไม่ <input type="checkbox"/></p> <p>1. ต้องการ</p> <p>2. ไม่ต้องการ เพราะ..... <input type="checkbox"/></p> <p>ถ้าต้องการ ท่านคิดว่าหน่วยงานหรือสังกัดท่านควรจะมีจัดให้ มีการไปทัศนศึกษาและสังเกตวิธีการทำงานในหน่วยงานหรือ สถานที่ใดมากที่สุด</p> <p>1. หน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นในทุกด้าน</p> <p>2. หน่วยงานหรือสถานที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง</p> <p>3. หน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง</p> <p>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</p>	

คำถาม	คำตอบ
<p>ข้อ 24. หากมีการจัดไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานของหน่วยงานหรือสังกัดท่าน จุดมุ่งหมายในการไปทัศนศึกษาและสังเกตวิธีการทำงานของท่านที่สำคัญที่สุดคือข้อใด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์</li> <li>2. เพื่อศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานที่คิดว่าสามารถนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>3. เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน</li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>
<p>ข้อ 25. ท่านคิดว่า หน่วยงานหรือสังกัดของท่านในปัจจุบัน ควรจะมีการจัดไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานในเรื่องใดมากที่สุด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดสำนักงานให้เป็นศูนย์ 3 ศูนย์คือ ศูนย์บริการ และประสานงาน ศูนย์สถิติข้อมูลและวางแผน และศูนย์ตรวจ ติดตามและประเมินผล</li> <li>2. เทคนิคการบริหารงานสำนักงาน</li> <li>3. การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ</li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>
<p>ข้อ 26. ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านควรจัดให้บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานโดยทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาแล้วหรือไม่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควร</li> <li>2. ไม่ควร เพราะ.....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>

คำถาม	คำตอบ
<p>ถ้าควร ท่านคิดว่าควรจะมีการจัดอย่างไร จึงจะประสบผลสำเร็จมากที่สุด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มอบหมายให้ผู้มีประสบการณ์มาแล้วเป็นผู้สอนงานโดยให้บุคลากรใหม่เป็นผู้ฝึกงาน จนเกิดความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการทำงานดีขึ้น-ให้ทำงานเองได้</li> <li>2. ให้บุคลากรใหม่ สังเกตวิธีทำงานเองจนเกิดความเข้าใจในงานนั้น จึงมอบหมายภารกิจให้ทำตามตำแหน่งหน้าที่</li> <li>3. มอบหมายงานให้บุคลากรใหม่ได้เลย โดยมีบุคลากรที่มีประสบการณ์หรือหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน</li> <li>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li> </ol>	
<p>7. <u>การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน</u></p> <p>ข้อ 27. ในสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน ท่านคิดว่าควรจะมีการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรหรือไม่ เพราะเหตุใด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควร เพราะ.....</li> <li>2. ไม่ควร เพราะ.....</li> </ol> <p>ถ้าควร ท่านคิดว่าควรจะมีการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรในกลุ่มระดับใดมากที่สุด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มระดับ 6-8</li> <li>2. กลุ่มระดับ 4-5</li> <li>3. กลุ่มระดับ 1-3</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>

คำถาม	คำตอบ
<p>ข้อ 28. ท่านเคยได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือสังกัดท่านหรือไม่</p> <p>1. เคย</p> <p>2. ไม่เคย</p> <p>ถ้าเคย ท่านมีความพึงพอใจในการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยน หน้าที่การงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่มากน้อยเพียงใด</p> <p>1. มากที่สุด</p> <p>2. มาก</p> <p>3. น้อย</p> <p>4. น้อยที่สุด</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>ข้อ 29. ท่านมีความต้องการที่จะโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จากตำแหน่งปัจจุบันไปตำแหน่งใหม่อื่น ๆ หรือไม่ เพราะ เหตุใด</p> <p>1. ต้องการ เพราะ.....</p> <p>.....</p> <p>2. ไม่ต้องการ เพราะ.....</p> <p>.....</p>	<p><input type="checkbox"/></p>



คำถาม	คำตอบ
<p>ถ้าต้องการ ท่านต้องการให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานของท่านดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p>1. มีการตรวจสอบหรือสอบถามบุคลากรเสียก่อน <input type="checkbox"/></p> <p>2. มีการตรวจสอบเรื่องคุณภาพของคนและคุณภาพของงานให้สอดคล้องกันและควรจะพิจารณาการย้ายเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานหรือพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก <input type="checkbox"/></p> <p>3. โยกย้ายตำแหน่งของบุคคลที่อยู่เป็นเวลานานและมีอิทธิพลที่ทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเสียหาย <input type="checkbox"/></p> <p>4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... <input type="checkbox"/></p> <p>.....</p>	

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี



### ประวัติผู้วิจัย

นายสุเทพ บุญเติม เกิดเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2498 ที่จังหวัดมุกดาหาร (ในสมัยนั้นขึ้นกับจังหวัดนครพนม) สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) จากวิทยาลัยครูอุดรธานี เมื่อปีการศึกษา 2518 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วุฒิการศึกษามัธยมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม เมื่อปีการศึกษา 2523 เข้าศึกษาในหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2531 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง ศึกษาธิการอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา