

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กิติมา ปรีดีดิolk. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2532
- กรีซ อัมโกชน. "การสัมมนา." ประมวลบทความการนิเทศการศึกษา ปี 2520. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ลันทวี, 2520.
- กองแผนงาน, กรมอาชีวศึกษา. การวิเคราะห์บุคลากร ปีการศึกษา 2533 สังกัดกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.
- กอบพร อินทรกำแหง. ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2531.
- โกศล เพ็ชรสุวรรณ. "อาชีวศึกษา เพื่อใคร อย่างไร" วารสารอาชีวศึกษา 3: 11 (สิงหาคม 2528)
- เจริญ สุวโรจน์วงศ์. การพัฒนาอาชีวศึกษา. ที่ระลึกงานทอดกฐินพระราชทาน. กรมอาชีวศึกษา, 2531.
- จุกา มนัสโนบลย์. การบริหารงานบุคคล. ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ฉัตรชัย อรณันท์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์โลก แผนกเอกสารและการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิมพ์โลก, 2522.
- ชนิดดา เหมือนแก้ว. กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ชาญชัย วไลรัตน์ และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนากบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

- ดวงพร สีระโรจนพงษ์. การศึกษาการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ทิพวรรณ สัตลรัศมี. โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- ธงชัย มาตสพงษ์. งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- ธงชัย ลั่นติวังษ์. การบริหารงานบุคคล. นิมฟ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- นิพนธ์ กินาวงค์. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2523.
- นิพนธ์ ศศิธร. "การพัฒนานักบริหาร" การจัดระเบียบองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520.
- นพพงษ์ บุญจิตราดลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อนงศิลป์การพิมพ์, 2525.
- \_\_\_\_\_ . หลักการบริหารการศึกษา. นิมฟ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์-กรุงเทพ, 2529.
- \_\_\_\_\_ . การสัมมนา. เอกสารประกอบการสอนวิชา 416780 สัมมนาการบริหารการศึกษา. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. (อัดสำเนา)
- นพมาศ วงศ์โสภณ. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- น้อย สุปิงคลัท. งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. นิมฟ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ หสน.สามเจริญพานิช, 2531.

- บรรเลง คำพรรณ. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ประมวล รุจนเสรี. "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง." วารสารข้าราชการ. 8(สิงหาคม 2523.)
- ผานิต มงคล. ศิลปการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา. นครสวรรค์ : เพ็ญการพิมพ์, 2531.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2524.
- \_\_\_\_\_. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526.
- วิญญู สาธ. "หลักการบริหารบุคลากรโรงเรียน." วารสารการบริหาร. 3(พฤษภาคม 2513).
- \_\_\_\_\_. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2516.
- \_\_\_\_\_. หลักบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.
- \_\_\_\_\_. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2519.
- \_\_\_\_\_. รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2520.
- \_\_\_\_\_. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.
- \_\_\_\_\_. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2526.
- มานู (วงศ์นารี) พุณณทีวิทยากร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา-อินเตอร์เนชั่นแนล, 2517.
- มาลี วิชญกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

- เมธี ปิลันธนานท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
จรัสสินทวงศ์, 2523.
- \_\_\_\_\_. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไอเดียนส์โตร์, 2529.
- วไลรัตน์ ญญสวัสดิ์. หลักการนิเทศ. ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2528.
- วสุมดี อิมแก้ว. การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภทวิชาคหกรรม  
ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. "การส่งเสริมสมรรถภาพในองค์การ." ลับ-เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะ  
เป็นผู้บังคับบัญชา. นิมฟ์ครั้งที่ 3. นครหลวง : ไทยอนุเคราะห์ไทย, (ม.ป.ป.).
- วิจิตร ศรีสอาน. ประมวลคำบรรยายในการอบรมครูใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่ว  
ราชอาณาจักร รุ่นที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง  
กระทรวงมหาดไทย, 2514.
- \_\_\_\_\_. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2518.
- วิญญู อังคนารักษ์. "วิธีการประชุม." คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล. พระนคร :  
สังข์ไพล์การพิมพ์, 2508.
- \_\_\_\_\_. วิธีทำงานให้ดี. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- วีระ สุขธำพันธ์. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และคณาจารย์  
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- สำราญ ถาวรยุศน์. วารสารข้าราชการ. 12 (มิถุนายน 2518).
- เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2519.
- เสนาะ อนุกุล. บทบาทของการอาชีวศึกษาในการพัฒนาประเทศ. การประชุมสัมมนาผู้บริหาร  
สถานศึกษาทั่วประเทศของกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2532. (ม.ป.ป.  
อัสสำเนา)

สมาน รังสิโยภุชณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์อักษรสาส์นการพิมพ์, 2522.

สัญญา สุรพันธ์. งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์:

ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

สันต์ ธรรมบำรุง. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วรุฒิกการพิมพ์, (ม.ป.ป.).

สามัญศึกษา, กรม. การจัดและการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เอกสารประกอบการอบรม  
เตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยม รุ่นที่ 18, 2518.

สุนากรรณ คิวะขวร. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนในเครือคณะภคินี

เซนต์ยอล เดอ ซาร์ต. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2533.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. ธนบุรี : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาการพิมพ์, 2513.

\_\_\_\_\_ . การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,  
2518.

\_\_\_\_\_ . การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

\_\_\_\_\_ . การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2523

\_\_\_\_\_ . การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,  
2526.

อรนิทร์ กุลประภา. การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพ-  
มหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

อาชีวศึกษา, กรม. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529.

กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, (ม.ป.ป. อัดสำเนา)

\_\_\_\_\_ . รายงานประจำปี 2533 กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การ  
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2534.

เอกชัย กี่สพพันธ์. หลักบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์,  
2527.

### ภาษาอังกฤษ

Bergevin, Paul and Morris, Dwight. Group Processes Adult Education.

Connection : The Seabury Press, 1955.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. 2nd ed New York : Macmillan Publishing Co.,  
1976.

Churden, Herbert J. and Sherman Arthur W. "The Nature and Development of the personnel Field." Personnel Management. Cincinnati Ohio South-West, 1968.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. New York :  
Mc Graw-Hill Book Co., 1966.

\_\_\_\_\_. Principles of Personnel Management. New York : Mc Graw-Hill  
Book Co., 1971

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

Harbison, Friderick and Myers, Charles A. Education, Manpower, and Economic Growth. New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1964.

Harris, Ben M. Supervisory Behavior in Education. Englewood Cliffs,  
N.J. Prentice-Hall, 1985.

Lee J. Mullally and Norman V. Duffy, "The Goal of Faculty Development Improving Intruction (and Surviving)." Improving Collage and University Teaching, 1970.

Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York : Mc Graw-Hill  
Book Co., 1961.

Mc.Avey. Barbara. Everyday Acts: How principle Influence Development  
of their Staffs. Educational Leadership, February, 1987.

Wiles, Kimball. Supervision for Better Schools. 3d ed. Englewood  
Cliffs N.J. Prentice-Hall, 1967.

ภาคผนวก





๒๕๓๕ ๒๕๓๕/๒๕๓๕

ที่ ทม 0309/ ๙๙๔

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

3 กุมภาพันธ์ 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย ทั่วประเทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม  
2. รายชื่อวิทยาลัย

เนื่องด้วย นายวรโรจน์ นาคเพชรพูล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ขอแจ้งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครู อาจารย์ของวิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 2 เขตการศึกษา 3 และเขตการศึกษา 4 จำนวน 41 แห่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายวรโรจน์ นาคเพชรพูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*ดร.ถาวร วัชรภักย์*

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรภักย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150871-3 ต่อ 3530

ที่ ศธ ๐๕๐๑/ 2446



กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กพ. ๑๐๓๐๐

มีนาคม ๒๕๓๕

เรื่อง การเก็บข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

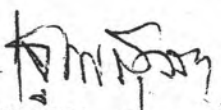
อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ พม ๐๓๐๕/๕๕๔  
ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕



ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นายวรวิทย์ นาคเพชรพุด นิสิตชั้นปริญญาโท บัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
"สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา"  
นั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และแจ้งให้สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อ  
ให้ความร่วมมือต่อไปด้วย อนึ่ง เมื่อนายวรวิทย์ นาคเพชรพุด ได้ทำการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ขอ  
ได้โปรดส่งเอกสารการวิจัยไปให้กรมอาชีวศึกษา • ชุค จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายเขียน สุวรรณสิงห์)  
รองอธิบดี รักษาราชการแทน  
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. ๒๕๑๕๒๗๑

โทรสาร ๒๕๒๒๔๒๔



ที่ ศธ 0901/2447

สำนักงานเลขาธิการกรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ ทม. 10300

4 มีนาคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

ควยบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ขอความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์  
ของ นายวรโรจน์ นาคเพชรพลุ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร  
ในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยจะส่งแบบสอบถามมายังวิทยาลัย  
แห่งนี้ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาอำนวยความสะดวกให้ นายวรโรจน์ นาคเพชรพลุ  
ควย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายชำนาญ สวางนพงศ์)

เลขาธิการกรมอาชีวศึกษา

ฝ่ายประชาสัมพันธ์

โทร. 2815271

โทรสาร 2822428



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและปัญหาการพัฒนาศลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้  
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ผู้วิจัย

นายวรรณ นาคเพชรพล  
จฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุกฤษรัตน์

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอน
2. การตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อผลในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน  
แต่อย่างใด
3. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 สภาพเกี่ยวกับการพัฒนาศลากร  
ตอนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาศลากร

ขอความกรุณาตอบให้ครบถ้วนทุกตอน



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้  
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

คำจำกัดความ

- บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ปฏิบัติการสอน
- ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกฝ่าย
- ผู้ปฏิบัติการสอน หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ฉบับที่

1	2	3

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน  
ต่อไปนี้

สถานการณ์ของผู้กรอกแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ      [ ] ชาย                      [ ] หญิง	<input type="checkbox"/> 4
2. อายุ      [ ] 21 - 30 ปี	<input type="checkbox"/> 5
[ ] 31 - 40 ปี	
[ ] 41 - 50 ปี	
[ ] 51 - 60 ปี	



สถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
<p>3. ประเภทของสถานศึกษาที่ท่านสังกัด</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> วิทยาลัยอาชีวศึกษา</li><li><input type="checkbox"/> วิทยาลัยเทคนิค</li><li><input type="checkbox"/> วิทยาลัยเกษตรกรรม</li><li><input type="checkbox"/> วิทยาลัยการอาชีพ</li><li><input type="checkbox"/> วิทยาลัยสารพัดช่าง</li></ul>	<p><input type="checkbox"/> 6</p>
<p>4. วุฒิทางการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี</li><li><input type="checkbox"/> ปริญญาตรี</li><li><input type="checkbox"/> ปริญญาโท</li><li><input type="checkbox"/> ปริญญาเอก</li></ul>	<p><input type="checkbox"/> 7</p>
<p>5. อายุราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี</li><li><input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี</li><li><input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี</li><li><input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี</li><li><input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป</li></ul>	<p><input type="checkbox"/> 8</p>



สถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
6. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง/ดำรงตำแหน่งมาแล้ว	
[ ] ผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> 9
[ ] ผู้ปฏิบัติการสอน	<input type="checkbox"/> 10
[ ] 1 - 5 ปี	
[ ] 6 - 10 ปี	
[ ] 11 - 15 ปี	
[ ] 16 - 20 ปี	
[ ] 21 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 สภาพเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาให้ระดับของการปฏิบัติจริง หรือที่เกิดขึ้นจริงในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความใต้หมายเลขของแต่ละคำถาม

การกำหนดระดับสภาพการปฏิบัติจริงหรือที่เกิดขึ้นจริงในการพัฒนาบุคลากร

- 5 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงหรือเกิดขึ้นจริงมากที่สุด  
 4 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงหรือเกิดขึ้นจริงมาก  
 3 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงหรือเกิดขึ้นจริงน้อย  
 2 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงหรือเกิดขึ้นจริงน้อยที่สุด  
 1 หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติจริงหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ตัวอย่าง

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติหรือเกิดขึ้นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ปฏิบัติ เลย	
		5	4	3	2	1	
	วิทยาลัยของท่านได้จัดนิทรรศการแสดงผลงานทางวิชาการบ่อยเพียงใด		✓				<input type="checkbox"/>

จากตัวอย่าง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหมายเลข 4 ตรงกับระดับการปฏิบัติมาก หมายความว่าวิทยาลัยของท่านได้จัดนิทรรศการแสดงผลงานทางวิชาการในระดับ มาก





ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติหรือเกิดขึ้นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่ปฏิบัติ	
		ที่สุด			ที่สุด	เลย	
		5	4	3	2	1	
<b>1. การประชุมในเทศ</b>							
1.	วิทยาลัยของท่านได้จัดประชุมในเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่เป็นประจำทุกปี	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 1
2.	วิทยาลัยของท่านได้ส่งบุคลากรที่บรรจุใหม่เข้ารับการประชุมในเทศที่กลุ่มสถานศึกษาหรือกรมจัดขึ้นเป็นประจำทุกครั้งที่	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 2
3.	ในการประชุมในเทศได้บรรจุเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 3
4.	ในการประชุมในเทศ ผู้เข้าประชุมในเทศได้รับเอกสารและคู่มือในการปฏิบัติงานด้วย	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 4
5.	ในการประชุมในเทศได้มีการแนะนำ จูงใจให้บุคลากรที่บรรจุใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 5
6.	ในวิทยาลัยของท่านได้จัดให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ เป็นที่เลี้ยงให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อคอยช่วยเหลือหรือนำในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 6
7.	หลังการประชุมในเทศได้มีการติดตามผลและประเมินผลด้วย	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 7



ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติหรือเกิดขึ้นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่ปฏิบัติ	
		ที่สุด 5	4	3	ที่สุด 2	เลย 1	
<p><b>2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ</b></p>							
8.	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 8
9.	การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่วิทยาลัยจัดขึ้นได้เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอก	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 9
10.	การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่วิทยาลัยจัดขึ้น บุคลากรในวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 10
11.	วิทยาลัยของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่กลุ่มสถานศึกษา หรือระดับกรม หรือหน่วยงานอื่นจัด	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 11
12.	บุคลากรที่เข้าฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด กลับมาได้รายงานผลให้ทางวิทยาลัยทราบทันที	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 12
13.	บุคลากรที่เข้าฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด กลับมาได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในวิทยาลัยด้วยกัน	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 13



ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติหรือเกิดขึ้นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่ปฏิบัติ	
		ที่สุด			ที่สุด	เลย	
		5	4	3	2	1	
14.	บุคลากรได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้พัฒนาการสอนและการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 14
15.	หลังจากฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการติดตามผลและประเมินผลการนำไปใช้	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 15
<b>3. การสัมมนาทางวิชาการ</b>							
16.	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 16
17.	วิทยาลัยของท่านได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดด้วย	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 17
18.	บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาได้เตรียมการและศึกษาเรื่องราวที่จะสัมมนา	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 18
19.	ในการสัมมนาได้มีการกำหนดเป้าหมายของการจัด โดยทุกคนยอมรับ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 19
20.	วิทยาลัยของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 20



ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติหรือเกิดขึ้นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ปฏิบัติ เลย	
		5	4	3	2	1	
21.	หลังจากการสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผลและ ประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขในการสัมมนาครั้ง ต่อไป	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 21
4. <u>การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ</u>							
22.	วิทยาลัยของท่านได้สรรหาข่าวสารจากหน่วยงาน ทางการศึกษาอื่น ๆ มาเผยแพร่ให้บุคลากรอ่าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 22
23.	วิทยาลัยของท่านได้จัดทำข่าวสารหรือเอกสาร ทางวิชาการเผยแพร่ออกสู่วงการศึกษาภายนอก	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 23
24.	วิทยาลัยของท่านได้จัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการภายในวิทยาลัยเป็นประจำอย่าง ต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 24
25.	วิทยาลัยของท่านมีสถานที่อย่างเพียงพอและ เหมาะสมในการผลิตเอกสารและสะดวกในการ ให้บริการข่าวสาร	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 25
26.	วิทยาลัยของท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร เขียนผลงานทางวิชาการ เผยแพร่ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาอย่างจริงจัง	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 26



ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติหรือเกิดขึ้นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อย ที่สุด 2	ไม่ปฏิบัติ เลย 1	
27.	5. <u>การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ</u> วิทยาลัยของท่านได้จัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 27
28.	การจัดนิทรรศการแต่ละครั้งได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอก มาเยี่ยมชมผลงานด้วย	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 28
29.	ในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ วิทยาลัยของท่านได้เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ แก่บุคลากรและนักศึกษาด้วย	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 29
30.	วิทยาลัยของท่านได้ร่วมกันจัดนิทรรศการ เพื่อแสดงผลงานทางวิชาการร่วมกับสถานศึกษาอื่น ๆ	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 30
31.	หลังจากจัดนิทรรศการแล้ว ได้มีการติดตามผล และประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขในการจัดครั้งต่อไป	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 31
32.	บุคลากรในวิทยาลัยของท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด โดยการไปเยี่ยมชม	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 32



ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติหรือเกิดขึ้นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่ปฏิบัติ	
		ที่สุด			ที่สุด	เลย	
		5	4	3	2	1	
<b>6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ</b>							
33.	วิทยาลัยของท่านได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเพิ่มพูนความรู้และสถาบันเพื่อการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรได้ทันเหตุการณ์และทั่วถึง	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 33
34.	วิทยาลัยของท่านได้วางนโยบาย และให้แนวปฏิบัติอย่างชัดเจนในการลาศึกษาต่อของบุคลากร	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 34
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้บุคคลได้ศึกษาต่อ ตรงตามสายงานหรือวิชาชีพที่จะนำมาใช้ในสถานศึกษา	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 35
36.	การศึกษาต่อของบุคลากรมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรอื่น	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 36
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ศึกษาจบมาแล้ว นำวิชาการใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 37
38.	บุคลากรที่ศึกษาจบแล้วได้นำวิชาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานที่ตนรับผิดชอบ	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 38
39.	บุคลากรที่ศึกษาต่อจบแล้ว ได้ขอย้ายหรือโอนไปยังหน่วยงาน หรือสถาบันอื่น	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 39



ข้อที่	การพัฒนาศุคลากร	ระดับการปฏิบัติหรือเกิดขึ้นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ปฏิบัติ เลย	
		5	4	3	2	1	
7. <u>การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน</u>							
40.	ในวิทยาลัยของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่งานของบุคลากร กันตามระยะเวลาอัน สมควร	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 40
41.	ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้บริหารสถาน- ศึกษาได้ศึกษาและวางแผนไว้ล่วงหน้า	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 41
42.	ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ทางวิทยาลัยได้ จัดให้มีการฝึกหัด อบรมและศึกษางาน เพื่อให้ บุคลากรมีความรู้ เข้าใจในหน้าที่ก่อนรับงาน	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 42
43.	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ กระทำเพื่อพัฒนา ประสิทธิภานการปฏิบัติงานของบุคลากร	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 43
44.	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ กระทำเพื่อแก้ไข และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 44
45.	เมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่แล้วได้มีการ ส่งมอบงาน และแนะนำการปฏิบัติงานระหว่าง บุคลากรด้วยกัน	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 45



ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติหรือเกิดขึ้นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่ปฏิบัติ	
		ที่สุด			ที่สุด	เลย	
		5	4	3	2	1	
46.	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยการสอนร่วม หรือทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีประสบการณ์	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 46
47.	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้บุคลากรศึกษาวิธีการสอน หรือการทำงานของบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์มากกว่าภายในสถานศึกษาตนเอง	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 47
48.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาวิธีการทำงานของตน	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 48
49.	วิทยาลัยของท่านมีนโยบาย สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 49
50.	วิทยาลัยของท่านได้จัดทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ให้แก่บุคลากร	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 50
51.	บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานแล้วได้รายงาน และถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ให้บุคลากรอื่น ๆ ภายในวิทยาลัยด้วย	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 51
52.	บุคลากรในวิทยาลัยของท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 52





### ตอนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยของท่านตามที่ เป็นจริง ได้  
ประสบปัญหาต่าง ๆ อยู่ในระดับใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ  
ใต้หมายเลขบอกระดับปัญหาของแต่ละข้อความ

#### การกำหนดระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากร

- 5 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัญหามาก
- 3 หมายถึง มีปัญหาน้อย
- 2 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด
- 1 หมายถึง ไม่มีปัญหาเลย

#### ตัวอย่าง

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา	
		5	4	3	2	1	
	ไม่ได้ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อการศึกษาต่อ		✓				<input type="checkbox"/>

จากตัวอย่าง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง มีปัญหามาก แสดงว่าวิทยาลัยของท่าน  
ประสบปัญหาไม่ได้ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อการศึกษาต่อ  
ในระดับ มาก



ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาศุคลากร	ระดับปัญหา					สำหรับผู้วิจัย
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่มี	
		ที่สุด			ที่สุด	ปัญหา	
		5	4	3	2	1	
<b>1. <u>ปัญหาการปฐมนิเทศ</u></b>							
1.	การบรรจุบุคลากรเข้าใหม่ในแต่ละปีมีน้อย และทยอยมาตลอดปี ทำให้ปฐมนิเทศพร้อมกันยาก	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 1
2.	หาวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจและเหมาะสมมาให้การปฐมนิเทศได้ยาก	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 2
3.	ความรู้ที่ได้รับจากการปฐมนิเทศไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 3
4.	ทางวิทยาลัยไม่ได้ให้ความสำคัญในการจัดปฐมนิเทศ ถือว่าเป็นหน้าที่ของระดับกลุ่มสถานศึกษาหรือระดับกรมจะต้องดำเนินการ	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 4
5.	อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 5
<b>2. <u>ปัญหาการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ</u></b>							
6.	ขาดการวางแผนในการพัฒนาศุคลากรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 6

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					สำหรับผู้วิจัย
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่มี	
		ที่สุด			ที่สุด	ปัญหา	
		5	4	3	2	1	
7.	ขาดผู้ริเริ่ม บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 7
8.	ขาดแหล่งวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์เฉพาะสาขาวิชาชีพมาให้ ความรู้ในการอบรมทางด้านวิชาการ	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 8
9.	การใช้เวลาในการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อ การสอนและการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 9
10.	เมื่อส่งบุคลากรไปอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการแล้ว ขาดการติดตาม ประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 10
11.	อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 11
3. <u>ปัญหาการสัมมนาทางวิชาการ</u>							
12.	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจใน กระบวนการสัมมนาทางวิชาการอย่างแท้จริง	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 12
13.	ครู-อาจารย์มีชั่วโมงสอนมาก และปฏิบัติงาน ในหน้าที่มอบหมาย จึงไม่มีเวลาเพียงพอ	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 13

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					สำหรับผู้วิจัย
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่มี	
		ที่สุด			ที่สุด	ปัญหา	
		5	4	3	2	1	
14.	ขาดการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อนำผลมาปรับปรุง พัฒนางานและการเรียนการสอน	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 14
15.	บุคคลบางกลุ่มไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ถึงไปสัมมนาแล้ว ยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 15
16.	ทางวิทยาลัยไม่ได้จัดสัมมนาถือว่าเป็นเรื่องของระดับกลุ่มสถานศึกษา หรือระดับกรม	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 16
17.	อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 17
<b>4. ปัญหาการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ</b>							
18.	นโยบายสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการไม่แน่นอน และจริงจัง	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 18
19.	เวลาไม่อำนวย เพราะครู-อาจารย์มีชั่วโมงสอนมาก	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 19
20.	บุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 20
21.	ขาดการติดต่อกับชุมชน และแหล่งข่าวสารในการเผยแพร่ข่าวสาร	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 21



ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					สำหรับผู้วิจัย
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่มี	
		ที่สุด			ที่สุด	ปัญหา	
		5	4	3	2	1	
22.	อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....						<input type="checkbox"/> 22
23.	5. <u>ปัญหาการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ</u> กระบวนการเตรียมการและการดำเนินงาน ต้องใช้เวลา มีผลกระทบต่อการเรียนการ- สอน และการปฏิบัติงานอื่น						<input type="checkbox"/> 23
24.	ขาดกำลังคน และบุคลากรที่ให้ความสนใจ ร่วมมืออย่างแท้จริง						<input type="checkbox"/> 24
25.	ขาดสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือ- ร้น และมีความเสียสละ เพื่อก่อให้เกิดความ พร้อมใจในการจัด						<input type="checkbox"/> 25
26.	ไม่มีความสะดวกในเรื่องสถานที่ และจัดหา วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งงบประมาณในการดำเนิน การจัดกิจกรรมสัปดาห์นิตรรศการทางวิชา- การ						<input type="checkbox"/> 26
27.	อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....						<input type="checkbox"/> 27

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาคณากร	ระดับปัญหา					สำหรับผู้วิจัย
		มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่มี	
		ที่สุด			ที่สุด	ปัญหา	
		5	4	3	2	1	
<b>6. <u>ปัญหาการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ</u></b>							
28.	ไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อสอบเข้าศึกษาต่อ จึงทำให้พลาดโอกาส	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 28
29.	กระบวนการลาศึกษาต่อยุ่งยาก ต้องขออนุญาตก่อนสอบ แต่สอบไม่ได้ บางทีสอบได้แต่ไม่ได้ขออนุญาต จึงทำให้ขาดโอกาส	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 29
30.	ทุนการศึกษาไม่ตรงกับสาขา และสาขาวิชาชีพของผู้ต้องการศึกษา	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 30
31.	การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ อาจทำให้ขาดกำลังคน หรือกระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอน	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 31
32.	ขาดผลประโยชน์เงินรายได้จากการสอนและคิดขึ้นเงินเดือน การปรับระดับ หรือตำแหน่ง	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 32
33.	อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 33
<b>7. <u>ปัญหาการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน</u></b>							
34.	การสับเปลี่ยนหน้าที่ถ้าทำบ่อย จะทำให้เสียเวลาในการศึกษางาน	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 34



ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา	
		5	4	3	2	1	
35.	การโยกย้าย สับเปลี่ยนโดยระบบพรรคพวก ไม่คำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถ และความถนัดของบุคคล	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 35
36.	การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ทำให้มีหัวหน้ามากขึ้น และทำให้แผนนโยบายไม่แน่นอน	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 36
37.	การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้เกิดความแตกแยก และขาดความสามัคคี	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 37
38.	อื่น (โปรดระบุ)..... .....	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 38
<b>8. <u>ปัญหาการศึกษาครูงานและสิ่งเกิดวิธีทำงาน</u></b>							
39.	งบประมาณในการจัดกิจกรรมด้านที่คนศึกษามีจำนวนจำกัด หรือไม่เพียงพอ	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 39
40.	กระบวนการเตรียมการและการดำเนินงาน ต้องใช้เวลา มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่น	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 40
41.	บุคลากรที่ส่งไปศึกษางาน และสังเกตการทำงานนั้นขาดความรู้ ความสามารถพอที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์	...	...	...	...	...	<input type="checkbox"/> 41

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาคลสาร	ระดับปัญหา					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อยที่สุด 2	ไม่มีปัญหา 1	
42.	การจัดกิจกรรมไม่ได้วางแผน หรือโครงการ ว่าจะให้ไปศึกษาดูงาน และสังเกตการ ทำงานในเรื่องใด หรือสาขาใดให้แน่ชัด	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 42
43.	เมื่อจัดกิจกรรมทัศนศึกษาแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	...	...	...	...	.....	<input type="checkbox"/> 43
44.	อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... .....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 44





### ประวัติผู้เขียน

นายวรรณ นาคเพชรกุล เกิดวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2491 ที่ตำบลแม่ น้ำ อำเภอกោះสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) วิชาเอกชีววิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในปีการศึกษา 2516 และสำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช เมื่อปีการศึกษา 2526 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต ที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2533 ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมอาชีวศึกษา รุ่นที่ 1 จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อพ.ศ. 2531 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ