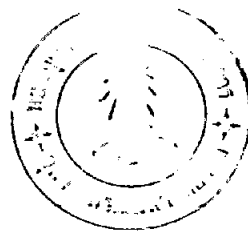


บรรณานุกรม



หนังสือ

- กริช อัมโภชน์. "การประชุมเชิงปฏิบัติการ." ใน ประมวลบทความการนิเทศการศึกษา ปี ๒๕๒๐. หน้า ๒๔๓-๒๔๔. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สินทวี, ๒๕๒๐.
- ชาลี มณีศรี. "การพัฒนาบุคลากร." การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, ๒๕๒๑.
- ชาญชัย วลีตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๑.
- ธนู แสงศักดิ์ และชูใจ ศรีรัตน์. รวมบทความอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยากร, ๒๕๑๗.
- นิพนธ์ ศศิธร. "การพัฒนานักบริหาร." การจัดระเบียบองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๒๐.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. เอกสารประกอบการสอนวิชา ๔๑๖-๖๐๒ หลักการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (อัดสำเนา).
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๑๖.
- _____ . การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.
- ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๑๔.
- มนูญ (วงศ์นารี) ชุนฤทธิวิทยาการ. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : แพรวทิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๑๗.

- วัฒนา สุตรสุวรรณ. "การส่งเสริมสมรรถภาพในองค์กร." ลับ-เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็น
ผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ ๓, นครหลวง : ไทยอนุเคราะห์ไทย. (ม.ป.ป.)
- วิญญู อังคนารักษ์. วิธีทำงานให้ดี. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙.
- _____. "วิธีการประชุม." ใน คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล, ๑๒๙-๑๒๙.
 กรมประชาสัมพันธ์ ผู้รวบรวม. กรุงเทพมหานคร : สังขไพบุลย์การพิมพ์, ๒๕๐๘.
- วีระ ตันตระกูล. คู่มือสอบบรรจุครู. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุดมศึกษา, ๒๕๒๓.
- วุฒิชัย จำนำงศ์. "โปรแกรมการศึกษาพฤติกรรมในธุรกิจ." นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัท
ระหว่างประเทศในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, ๒๕๒๒.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์อักษรการพิมพ์, ๒๕๒๒.
- สันต์ ธรรมบำรุง. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วรวิดิการพิมพ์, (ม.ป.ป.)
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. ธนบุรี : โรงพิมพ์ไทยพัฒนาการพิมพ์, ๒๕๑๓.

บทความ

- "การย้ายครู อาจารย์ของกระทรวงศึกษาธิการ." วารสารกรมสามัญศึกษา ๕ (พฤษภาคม ๒๕๒๐) :
 ๒๑.
- สำราญ ถาวรายนันท์. "การพัฒนาบุคคล." วารสารข้าราชการ ๑๓ (กรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๑๔) :
 ๑๒.
- อุทัย ศิริญาติ. "การไปศึกษา หรือดูงานในต่างประเทศของข้าราชการ." วารสารข้าราชการ
 ๑๒ (เมษายน-พฤษภาคม ๒๕๑๐) : ๖๑-๖๓.

เอกสารอื่น ๆ

ทัศนาศาสตร์. "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา."

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒.

ทิพวรรณ ศีตลรัศมี. "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง." วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒.

ธงชัย มาศสุพงษ์. "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท

แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๙.

นิสิตแผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานประกอบการ

เรียนวิชา Independent (อัตถำเนา).

น้อย สุปิงคลัด. "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๘.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘" ราชกิจจานุเบกษา ๙๒(๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘).

ศึกษาธิการ, กระทรวง, "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ.๒๕๑๗," (๗ พฤษภาคม ๒๕๑๗).

_____ . "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ.๒๕๑๗," (๔ พฤษภาคม ๒๕๑๗).

_____ . "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคฤดูร้อน พ.ศ.๒๕๑๘," (๒๗ มีนาคม ๒๕๑๘).

_____ . "ที่ระลึกในงานทอดกฐินพระราชทาน วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ, ๒๕๒๐."

- _____ . "ระเบียนกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการลาของข้าราชการในสถานศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๒๑" ราชกิจจานุเบกษา ๑๓๗(๕ ธันวาคม ๒๕๒๑).
- _____ . "รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๒๐."



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

BIBLIOGRAPHY

BOOKS

- Bergevin, Paul. and Morris, Dwight. Group Processes Adult Education.
Connecticut: The Seabury press, 1955.
- Castelter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. New York: The Macmillan Co., 1976.
- Chruden, Herbert J., and Sherman, Arthur W. The Personnel Management.
3d ed. Cincinnati, Ohio: South-West, 1968.
- Ferguson, George A. Statistic Analysis in Psychology and Education.
New York: McGraw-Hill, 1971.
- Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. New York: McGraw-Hill
Book Co., 1971.
- Guff, Jerry G. Toward Faculty Renewal. California: Jossey-Base, 1975.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York: McGraw-Hill Book
Co., 1964.

Other Materials

- Mistry, Rummy. "Improving College Teaching: Model Faculty Development
Program for Inclian Unitary University." Dissertation Abstracts
Vol.39 (August, 1978): 703A.
- Nie, Norman H., et al. SPSS: Statistical Tackage for the Social Science.
New York: McGraw-Hill Book Company, 1970.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ๖/๒๕๖๔

(สำเนา)

ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาเขต

เนื่องจาก นางอรสินทร์ กุลประภา อาจารย์วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ขณะนี้อยู่ระหว่างการศึกษาวิชาบริหารการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ณ ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา.

ด้วยเหตุนี้ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน และอาจารย์ในวิทยาเขตของท่านตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยได้ขอความกรุณา ภาควิชาบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ดันดีเมธ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร. ๒๕๖-๔๐๓๑

(สำเนา)

ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

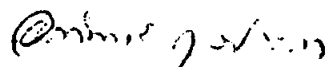
เรียน ท่านอาจารย์ที่นับถือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ข้าพเจ้านางอรศินทร์ กุลประภา เป็นผู้หนึ่งที่ทำการสอนในเพาะช่าง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา อยู่ระหว่างการศึกษาชั้นปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังเขียนวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร" ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ.

การวิจัยนี้นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรแล้ว ข้าพเจ้ายังมุ่งหวังถึงประโยชน์ที่จะมีต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย จึงเรียนขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามด้วยความเห็นอันเป็นอิสระ และตามความเป็นจริง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง.



(นางอรศินทร์ กุลประภา)

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับ

การพัฒนานุเคราะห์ในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ช่องสำหรับ

เจ้าหน้าที่คำนวณ

สคมภ

๑ - ๓

ฉบับที่

คำจำกัดความ

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารของวิทยาเขตและผู้ปฏิบัติการสอน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกฝ่าย

ผู้ปฏิบัติการสอน หมายถึง ครู อาจารย์ ที่ทำการสอนทั้งวิชาชีพและสามัญ

แบบสอบถามนี้มี ๒ ตอน คือ ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย

เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

โปรดตอบแบบสอบถามโดยการเติมตัวเลขหน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับท่าน

ตามความเป็นจริงมากที่สุด ในช่อง ทางขวามือของแต่ละข้อ สำหรับตัวเลขทาง
ขวามือสุดในช่อง "สคมภ" ใช้สำหรับการคำนวณไม่เกี่ยวกับการตอบของท่านตัวอย่าง

ท่านเป็นอาจารย์สอนวิชา

๑. ภาษาไทย
๒. ภาษาอังกฤษ
๓. วิทยาศาสตร์
๔. สังคมศาสตร์

 ๒จากตัวอย่างไล่เลข ๒ ในช่อง แสดงว่าท่านเป็นอาจารย์สอนวิชาภาษา

อังกฤษ

ช่องสำหรับ
เจ้าหน้าที่คำนวณ

สมัคร

๑. เพศ

๑. ชาย

๒. หญิง

๔

๒. อายุ

๑. ต่ำกว่า ๒๑ ปี

๒. ๒๑ - ๓๐ ปี

๓. ๓๑ - ๔๐ ปี

๔. ๔๑ - ๕๐ ปี

๕. ๕๑ - ๖๐ ปี

๕

๓. อายุราชการ

๑. ต่ำกว่า ๖ ปี

๒. ๖ - ๑๐ ปี

๓. ๑๑ - ๑๕ ปี

๔. ๑๖ - ๒๐ ปี

๕. ๒๑ - ๒๕ ปี

๖. ๒๖ ปีขึ้นไป

๖

๔. วุฒิทางการศึกษา

๑. ปริญญาเอก

๒. ปริญญาโท

๓. ปริญญาตรี

๔. ต่ำกว่าปริญญาตรี

๗



ช่องสำหรับ

เจ้าหน้าที่คำนวณ

สคมภ

๔. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมาแล้วกี่ปี (เฉพาะผู้ตอบที่ดำรงตำแหน่งบริหารเท่านั้น)

๑. ต่ำกว่า ๖ ปี

๒. ๖ - ๑๐ ปี

๓. ๑๑ - ๑๕ ปี

๔. ๑๖ - ๒๐ ปี

๕. ๒๑ - ๒๕ ปี

๖. ๒๖ ปี ขึ้นไป

๖. ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอนมาแล้วกี่ปี (เฉพาะผู้ตอบที่ดำรงตำแหน่งครู อาจารย์
ที่ปฏิบัติการสอนทั้งวิชาชีพและสามัญในปัจจุบัน เท่านั้น)

๑. ต่ำกว่า ๖ ปี

๒. ๖ - ๑๐ ปี

๓. ๑๑ - ๑๕ ปี

๔. ๑๖ - ๒๐ ปี

๕. ๒๑ - ๒๕ ปี

๖. ๒๖ ปี ขึ้นไป

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอน ๒ การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาเขตของท่าน ซึ่งต้องการคำตอบ ๒ คำตอบ คือ

๑. สิ่งที่ยุทธศาสตร์ปฏิบัติจริงในการพัฒนา

๒. สิ่งที่จะปฏิบัติในวิทยาเขตตามความคิดเห็นของท่าน

ขอให้ท่านตัดสินใจว่าข้อใดตรงกับลำดับที่ปฏิบัติจริง และข้อใดตรงกับระดับที่ควรปฏิบัติ โดยใส่ตัวเลขลงในช่อง ของแต่ละข้อด้านขวามือซึ่งจะมี อยู่ ๒ ช่อง เป็นปฏิบัติจริง ช่องหนึ่ง และควรปฏิบัติช่องหนึ่ง ขอให้ท่านใส่ตัวเลขคำตอบทั้ง ๒ ช่อง

อนึ่ง สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะในตอนท้ายของแต่ละเรื่อง โปรดเขียนลงในที่กำหนดให้ โดยไม่ต้องใส่ตัวเลขใด ๆ ลงในช่อง ทางขวามือ

ตัวอย่าง	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่เลือก	ปฏิบัติจริง	ควรปฏิบัติ
วิทยาเขตของท่านได้จัดให้มี นิทรรศการทางวิชาการบ่อย	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
จากตัวอย่าง							
ใส่เลข ๓ ในช่อง <input type="checkbox"/> ที่ปฏิบัติจริง หมายความว่าวิทยาเขตจัดให้มีนิทรรศการทางวิชาการบ่อย							
ใส่เลข ๕ ในช่อง <input type="checkbox"/> ที่ควรปฏิบัติ หมายความว่าท่านเห็นว่าทางวิทยาเขตควรให้มีการจัดนิทรรศการทางวิชาการมากที่สุด							

การประเมินเทศบาล

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ข้อสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สมุด
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่เลย	ปฏิบัติ จริง	ควร ปฏิบัติ	
๗. วิทยาเขตของท่านได้จัดให้มีการ ประเมินเทศบาลกรใหม่เป็นประจำ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๑๐ - ๑๑
๘. ก่อนการประเมินเทศบาลได้มีการวิเคราะห์ หาข้อมูลที่เคยเป็นปัญหา เพื่อมาปรับปรุง การดำเนินงาน	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๑๒ - ๑๓
๙. เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินเทศบาลได้ ครอบคลุมสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ใน การปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบัน	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๑๔ - ๑๕
๑๐. ในการจัดการประเมินเทศบาลได้ให้บุคลากร ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องตลอดจนบุคคล ภายนอกที่มีความรู้เกี่ยวข้องโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วม	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๑๖ - ๑๗
๑๑. ผลการประเมินเทศบาลสนองความต้องการ ของบุคลากรมากน้อย	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๑๘ - ๑๙
๑๒. หลังจากการจัดประเมินเทศบาลแล้วได้ทำ การประเมินผลการประเมินเทศบาล	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๒๐ - ๒๑

ข้อ เสนอแนะหรือปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ

๑. ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

๒. ข้อ เสนอแนะ

.....

.....

ช่องสำหรับ
เจ้าหน้าที่คำนวณ
สดมภ์

๒๒ - ๒๓

๒๔ - ๒๕

การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ได้เลย	ปฏิบัติ จริง	ควร ปฏิบัติ
๑๓. ท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการ เข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
๑๔. โครงการจัดการฝึกอบรม หรือประ- ชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้นมีความ สัมพันธ์กับหลักสูตรและการสอน	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
๑๕. เนื้อหาในการฝึกอบรม หรือประชุม เชิงปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับ หลักสูตรและการสอน	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ช่องสำหรับ
เจ้าหน้าที่คำนวณ

๒๖ - ๒๗

๒๘ - ๒๙

๓๐ - ๓๑

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ข้อสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สมัคร
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	ปฏิบัติ จริง	ควร ปฏิบัติ	
๑๖. การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติ การนำมาใช้แก้ปัญหาในการสอนได้	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๓๒ - ๓๓
๑๗. การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติ การช่วยให้ท่านเข้าใจบทบาทและ หน้าที่ในการปฏิบัติการ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๓๔ - ๓๕
๑๘. การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติ การ ที่วิทยาเขตจัดคณะอาจารย์ได้ มีส่วนร่วมได้ทั่วถึง	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๓๖ - ๓๗
๑๙. การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติ การ ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันดี	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๓๘ - ๓๙
๒๐. โครงการฝึกอบรม หรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ ของวิทยาลัยเทคโนโลยี เป็นทางด้านสายวิชาชีพมากกว่าสาย สามัญ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๔๐ - ๔๑

ปัญหาอุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ช่องสำหรับ
เจ้าหน้าที่คำนวณ
สทมภ.

๑. ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

๔๒ - ๔๓

๒. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔๔ - ๔๕

การสัมมนาทางวิชาการ

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	ถูกต้อง จริง	ควร ปฏิบัติ
๒๑. วิทยาเขตของท่านได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยวิธีการ สัมมนา	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
๒๒. ในการจัดการสัมมนา ได้มีการกำหนดเป้าหมายของการจัดโดยที่ทุกคน ยอมรับ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
๒๓. ในการสัมมนานักวิชาการของวิทยาเขต ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

๔๖ - ๔๗

๔๘ - ๔๙

๕๐ - ๕๑

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่เลือก	ถูกต้อง จริง	ควร ถูกต้อง
๒๔. ผู้เชี่ยวชาญที่ดำเนินการสัมมนายอมรับ ความคิดเห็นของผู้เข้าสัมมนา	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
๒๕. บุคลากรที่ร่วมสัมมนาได้เตรียมการ และศึกษาเรื่องราวที่จะสัมมนา	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
๒๖. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นของท่าน ในการสัมมนา	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
๒๗. ผลจากการสัมมนาได้นำมาปรับปรุง แก้ไขวิธีการบริหาร หรือปฏิบัติงาน ของบุคลากรในวิทยาลัย	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ช่องสำหรับ
เจ้าหน้าที่คำนวณ
สคมภ์

๕๒ - ๕๓

๕๔ - ๕๕

๕๖ - ๕๗

๕๘ - ๕๙

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสัมมนาทางวิชาการ

๑. ปัญหาและอุปสรรค

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

๖๐ - ๖๑

๒. ข้อเสนอแนะ

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

๖๒ - ๖๓

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ข้อสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สคบภ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่เลย	ถูกต้อง จริง	ควรถูก ถูกต้อง	
๒๘. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการใน หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีขึ้นเป็น ประจำสม่ำเสมอ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๖๔ - ๖๕
๒๙. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้มี โอกาสเขียนผลงานทางวิชาการให้ เพื่อนร่วมงานได้รับทราบ.	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๖๖ - ๖๗
๓๐. ข่าวสารทางวิชาการจากหน่วยงาน ทางการศึกษาอื่น ๆ ทางวิทยาเขต ได้จัดพิมพ์หรือสรรหามาให้บุคลากร ของตงได้มีความรู้เพิ่มเติม.	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๖๘ - ๖๙
๓๑. ทางวิทยาเขตได้จัดทำข่าวสารทาง วิชาการเผยแพร่ออกสู่วงการศึกษ ภายนอก	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๗๐ - ๗๑
๓๒. ทางวิทยาเขตได้จัดรับวารสารและ เอกสารทางวิชาการจากสมาคม วิชาชีพ หรือวารสารเกี่ยวกับการ อาชีวศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้อ่าน	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๗๒ - ๗๓

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ช่องสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สดมภ์
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	ปฏิบัติ จริง	ควร ปฏิบัติ	
๓๓. วิทยาเขตของท่านได้จัดสรรเงินเพื่อ รับวารสาร และข่าวสารทางวิชาการ ไว้เหมาะสมเพียงพอ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๗๔ - ๗๕

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

๑. ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

๗๖ - ๗๗

๒. ข้อเสนอแนะ.....

.....

๗๘ - ๗๙

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

คำตอบ	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ช่องสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สมุด
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	ปฏิบัติ จริง	ควร ปฏิบัติ	
๓๔. วิทยาเขตของท่านได้จัดให้มีกา เสนอผลงานทางวิชาการโดย อาจารย์ของวิทยาเขตให้เพื่อน ร่วมงานได้ทราบ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ข้อ ๒ ๔๐ - ๑
๓๕. วิทยาเขตของท่านได้จัดเชิญบุคคล ภายนอกมาให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่อาจารย์	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๒ - ๓
๓๖. วิทยาเขตของท่านได้จัดหาอาจารย์ ไปทัศนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการสอน	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๔ - ๕
๓๗. เมื่อมีการประชุมทางวิชาการภายนอก ทางวิทยาเขตของท่านสนับสนุนหรือ ส่งอาจารย์ไปร่วมประชุม	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๖ - ๗
๓๘. วิทยาเขตของท่านได้มีการจัดนิทรรศ การทางวิชาการบ่อยครั้ง	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๘ - ๙
๓๙. ในการจัดนิทรรศการทางวิชาการ ผู้ที่รับผิดชอบในการจัด ได้ตั้งวัตถุประสงค์ ประสงค์เหมาะสมกับหลักสูตรของ วิทยาเขต	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๑๐ - ๑๑

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ช่องสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สคมภ์
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	ปฏิบัติ จริง	ควร ปฏิบัติ	
๔๐. การจัดนิทรรศการช่วยให้บุคลากร ผู้จัดของวิทยาเขตได้ศึกษาค้นคว้า และเตรียมงาน	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๑๒ - ๑๓
๔๑. ท่านและอาจารย์ในวิทยาเขตของ ท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการ ที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดโดยการไป เยี่ยมชม	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๑๔ - ๑๕

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

๑. ปัญหาและอุปสรรค

.....

๑๖ - ๑๗

๒. ข้อเสนอแนะ

.....

๑๘ - ๑๙

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ช่องสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สคมภ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่เลย	ปฏิบัติ จริง	ควร ปฏิบัติ	
๑๖. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีโครงการสนับสนุนให้นักลากรไป ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่าง ประเทศ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๒๐ - ๒๑
๑๗. แต่ละปีบุคลากรในวิทยาเขตของ ท่านได้แสดงความจำนง ที่จะศึกษา ต่อมาก	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๒๒ - ๒๓
๑๘. ผู้บริหารในวิทยาเขตท่านส่งเสริม และสนับสนุนให้นักลากรไปศึกษา ต่อ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๒๔ - ๒๕
๑๙. การอนุมัติให้ไปศึกษาต่อผู้บริหาร ได้กระทำด้วยความยุติธรรม	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๒๖ - ๒๗
๒๐. การอนุญาตให้ศึกษาต่อนั้นผู้บริหาร ได้พิจารณาอนุญาตให้นักลากรได้ ศึกษาคือตรงกับสายงานที่จะนำมา ใช้	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๒๘ - ๒๙

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ข้อสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สคมภ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่เลย	ปฏิบัติ จริง	ควร ปฏิบัติ	
๔๗. การศึกษาต่อของบุคลากรมีผล กระทบกระเทือนต่องานของ บุคลากรอื่นที่กำลังปฏิบัติงานใน ขณะนี้.	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๓๐ - ๓๑
๔๘. บุคลากรที่ศึกษาต่อจบ มาแล้วนำ วิชาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการ ทำงานที่ตนรับผิดชอบ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๓๒ - ๓๓

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

๑. ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

๓๔ - ๓๕

๒. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓๖ - ๓๗

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ				คำตอบ		ข้อสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สคมภ	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลข	ปฏิบัติ จริง		ควร ปฏิบัติ
๔๘. ในหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน หน้าที่กันตามระยะเวลาอันสมควร	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๓๘ - ๓๙
๔๙. ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ผู้ บริหารได้ศึกษาและวางแผนไว้ ล่วงหน้า	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๔๐ - ๔๑
๕๐. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๔๒ - ๔๓
๕๑. การโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่ เป็นไปเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ ของบุคลากร	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๔๔ - ๔๕
๕๒. ท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติ งานของหน่วยงานท่านเพียงใด	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๔๖ - ๔๗
๕๓. ท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่แต่ละครั้งมีความยุติธรรม และเหมาะสม	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๔๘ - ๔๙

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ช่องสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สมุดภัก
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	ปฏิบัติ จริง	การ ปฏิบัติ	
๔๔. เมื่อมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้บริหารได้วางแผนให้มีการฝึกหัด หรืออบรมให้เข้าใจในหน้าที่ก่อน	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๕๐ - ๕๑

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

๑. ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

๕๒ - ๕๓

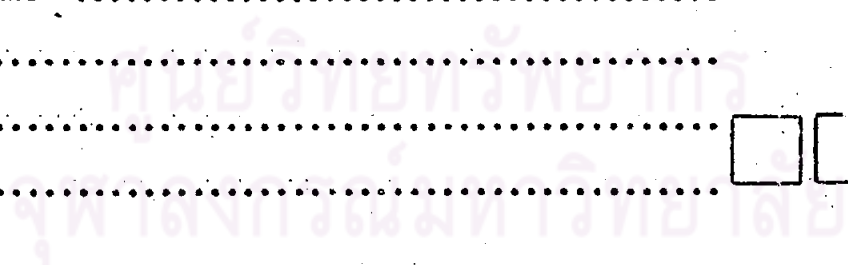
๒. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๕๔ - ๕๕



การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีทำงาน

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ข้อสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สถิติ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	ปฏิบัติ จริง	ควร ปฏิบัติ	
๕๖. วิทยาเขตของท่านได้มีการจัดวางแผนเพื่อการศึกษาดูงานของบุคลากรไว้ถูกต้องเหมาะสม	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๕๖ - ๕๗
๕๗. วิทยาเขตของท่านสนับสนุนและจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและการสอนมาก	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๕๘ - ๕๙
๕๘. การศึกษาดูงานต่างประเทศได้เปิดโอกาสให้เพิ่มขึ้นมาก	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๖๐ - ๖๑
๕๙. หลังจากที่คุณคลากรได้ไปศึกษาดูงานมาแล้วได้มีการจัดให้มีการเสนอรายงานให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอื่น ๆ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๖๒ - ๖๓
๖๐. บุคลากรในวิทยาเขตของท่านได้มีโอกาสศึกษาริธีทำงานของบุคคลที่มีประสบการณ์มากกว่าภายในตนเองเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการสอน	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๖๔ - ๖๕

คำถาม	ส่วนที่จะนำไปตอบ					คำตอบ		ช่องสำหรับ เจ้าหน้าที่คำนวณ สทมภ์
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	ปฏิบัติ จริง	ควร ปฏิบัติ	
๖๑. ในวิทยาเขตของท่านผู้บริหารเปิด โอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษา วิธีทำงานของตน	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๖๖ - ๖๗
๖๒. ผู้ปฏิบัติงานที่เด่นได้รับการยกย่อง ให้เป็นตัวอย่างกับบุคลากรอื่น ๆ	๕	๔	๓	๒	๑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๖๘ - ๖๙

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีทำงาน

๑. ปัญหาอุปสรรค

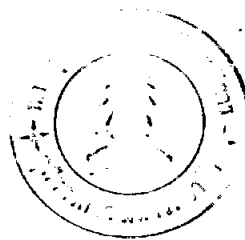
.....

๗๐ - ๗๑

๒. ข้อเสนอแนะ

.....

๗๒ - ๗๓



ประวัติผู้เขียน

นางอรพินทร์ กุลประภา เกิดวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กรุงเทพฯ
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา
๒๕๐๗ ปัจจุบันรับราชการเป็นอาจารย์ ๒ วิทยาเขตพะเยาข้าง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย