



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายปรีชา อังศุवालวงศ์ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
2. ดร.ประยงค์ ชูรัมย์ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. นางปราณี ฤกษ์ดีกุล ครู ชำนาญการ โรงเรียนบ้านคลองดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ศธ 0557.02/ว 026

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

23 มกราคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

2. นಿಯามศัพท์เฉพาะ

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายยุทธพิร เพชรจันทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อ
เสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่
ปรึกษา และ ดร.สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มี
ความเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการ
ใช้ภาษาในประเด็นคำถามพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้
ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง
ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอบพระคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) อารี สารีปา

(นางสาวอารี สารีปา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากร 5 ขั้นตอน

การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอความ
ร่วมมือมายังผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบตามความจริงทุกข้อ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือ
หน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่า 31 ปี
 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี
 51 ปี ขึ้นไป

3. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการ
 รองผู้อำนวยการ
 รักษาการในตำแหน่ง

4. ท่านดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ถึงปัจจุบัน เป็นเวลากี่ปี

- น้อยกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 11 - 15 ปี
 16 ปี ขึ้นไป

5. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

6. วิชาเอก

- บริหารการศึกษา
 วิชาเอก อื่นๆ

7. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมความรู้ เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะหรือไม่

- () เคย
- () ไม่เคย

8. หน่วยงานที่จัดการอบรม

- () สพฐ.
- () สพท.
- () กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา
- () สถานศึกษา
- () หน่วยงานเอกชน

9. ปีการศึกษา 2549 โรงเรียนของท่านมีโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรกี่โครงการ

- () ไม่มี
- () 1 - 2 โครงการ
- () 3 โครงการขึ้นไป

10. ในปีการศึกษา 2549 โรงเรียนท่านได้ดำเนินการโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

- () ไม่ได้ดำเนินการ
- () บางโครงการ
- () ดำเนินการทุกโครงการ

11. การดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากร

- () ดำเนินการเอง
- () มอบหมายครู
- () ดำเนินการในรูปคณะกรรมการ

ตอนที่ 2

สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนของท่านได้มีการปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง โดยพิจารณาระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2

ระดับสภาพการปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร					การปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนการพัฒนา บุคลากร	ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร				
น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
			/		0. โรงเรียนให้ความสำคัญในการ สำรวจความต้องการ การพัฒนาบุคลากร				/	
	/				00. มีระบบและวิธีการ ในการสำรวจความ ต้องการพัฒนา บุคลากรอย่างชัดเจน		/			

คำอธิบาย

แบบสอบถามข้อที่ 0 แสดงว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

แบบสอบถามข้อที่ 00 แสดงว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยและผู้บริหารมีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับสภาพการปฏิบัติงานตาม					การปฏิบัติงานตามขั้นตอน การพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม				
ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร						ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร				
น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากร										
					1. ให้ความสำคัญในการ สำรวจความต้องการพัฒนา บุคลากร					
					2. มีระบบและวิธีการใน การสำรวจความต้องการ พัฒนาบุคลากรชัดเจน					
					3. กำหนดวิสัยทัศน์การ พัฒนาบุคลากรไว้ใน แผนพัฒนา					
					4. บุคลากรสนใจและ ให้ความสำคัญในการ พัฒนาตนเอง					
					5. ผู้รับผิดชอบมีบทบาท ในการสำรวจความต้องการ การพัฒนาอย่างมีแบบแผน					
					6. สำรวจความต้องการ พัฒนาบุคลากรโดย วิธีการที่หลากหลาย					
					7. เปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มที่					

ระดับสภาพการปฏิบัติงานตาม					การปฏิบัติงานตามขั้นตอน การพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม				
ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร						ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร				
น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
					8. บุคลากรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือกิจกรรมที่ตนเองสนใจ					
					9. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ					
					10. พิจารณาผลการสำรวจความต้องการในรูปคณะกรรมการ					
					11. ประชาสัมพันธ์การพัฒนาให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง					
ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร										
					12. วิเคราะห์ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร					
					13. กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา					
					14. กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้ในนโยบายของโรงเรียนชัดเจน					

ระดับสภาพการปฏิบัติงานตาม					การปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนการพัฒนา บุคลากรครู	ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม				
ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู						ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู				
น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
					15. วัตถุประสงค์ของการ พัฒนาบุคลากรครูมุ่ง แก้ปัญหาของบุคคล และ โรงเรียน					
					16. วัตถุประสงค์การ พัฒนาบุคลากรครูที่ กำหนดครอบคลุม องค์ประกอบ ด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ					
					17. จัดเตรียมข้อมูลด้าน บุคลากรครูสำหรับการ จัดทำแผน/โครงการการ พัฒนาบุคลากร					
					18. บุคลากรครูมีส่วนร่วม ในการกำหนด วัตถุประสงค์ในการพัฒนา ทั้งระดับ นโยบาย แผนงานและ โครงการ					
					19. กำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาบุคลากรครูโดย ยึดนโยบาย แผนงานและ เป้าหมายของโรงเรียนเป็น หลัก					

ระดับสภาพการปฏิบัติงานตาม					การปฏิบัติงานตามขั้นตอน การพัฒนาบุคลากรครู	ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม				
ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู						ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู				
น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
					20. กำหนดวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาบุคลากรครู สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจ และสังคม ปัจจุบัน					
					21. นำผลการสังเคราะห์ ความต้องการมากำหนด วัตถุประสงค์					
					22. จัดข้อมูลสารสนเทศ อย่างเป็นระบบและ เพียงพอ					
					23. วัตถุประสงค์ที่กำหนด สามารถปฏิบัติได้จริง					
ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร										
					24. ประเมินเทศก่อน ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ครู					
					25. กำหนดรูปแบบการ พัฒนาบุคลากรครู สอดคล้องกับความต้องการ และวัตถุประสงค์					
					26. ให้บุคลากรครูมีส่วน ร่วมในการกำหนดรูปแบบ การพัฒนา					

ระดับสภาพการปฏิบัติงานตาม					การปฏิบัติงานตามขั้นตอน การพัฒนาบุคลากรครู	ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม				
ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู						ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู				
น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
					27. ใช้รูปแบบที่ หลากหลายในการพัฒนา บุคลากรครู					
					28. กำหนดให้มีการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมในการ พัฒนาทุกหลักสูตร/ กิจกรรม					
					29. ใช้กิจกรรมเชิงพัฒนา ในการแก้ปัญหา /ช่วยเหลือ บุคลากรครูเมื่อประสบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
					30. จัดทำแผนการติดตาม ผลการพัฒนาบุคลากรไว้ ชัดเจน					
					31. ใช้กระบวนการกลุ่มใน การพัฒนาบุคลากรครู					
					32. จัดให้มีแหล่งศึกษา ค้นคว้า หากความรู้ที่ หลากหลายและเพียงพอ					
					33. โรงเรียนกำหนด รูปแบบในการพัฒนา บุคลากรครูตามความ ต้องการ					

ระดับสภาพการปฏิบัติงานตาม					การปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนการพัฒนา บุคลากรครู	ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม				
ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู						ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู				
น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร										
					34. ดำเนินการพัฒนา บุคลากรครูตามแผนงาน/ โครงการทุกโครงการ					
					35. บุคลากรครูมีส่วนร่วม ในการพัฒนาทุกกิจกรรม					
					36. ให้ความสำคัญและ สนับสนุนการพัฒนา บุคลากรในทุกกิจกรรม					
					37. นิเทศ กำกับ ติดตาม การพัฒนาบุคลากรครูอย่าง เป็นระบบ					
					38. บุคลากรครูขยายผล การพัฒนาแก่ครูใน โรงเรียนในรูปแบบต่างๆ ที่ เหมาะสม					
					39. คัดเลือกบุคลากรครูเข้า รับการพัฒนาสอดคล้องกับ ความต้องการ					
					40. อาคารสถานที่ เอื้ออำนวยในการพัฒนา บุคลากรครู					

ระดับสภาพการปฏิบัติงานตาม					การปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนการพัฒนา บุคลากร	ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม				
ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู						ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู				
น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
					41. ความความสามารถ ของวิทยากรในการ ถ่ายทอด/จัดประสบการณ์ ให้แก่ครู					
					42. ระยะเวลาในการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ครูมีเพียงพอและเหมาะสม					
					43. ระยะเวลาในการพัฒนา บุคลากรครูมีความ เหมาะสม					
					44. เปิดโอกาสให้ชุมชนมี ส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากรครู					
					45. ดำเนินการพัฒนา บุคลากรครูได้ตอบสนอง วัตถุประสงค์ที่กำหนด					
					46. บุคลากรครูมีความ กระตือรือร้นและให้ความ ร่วมมือในการพัฒนา					
					47. สนับสนุนให้บุคลากร ครูเป็นวิทยากร					
ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร										
					48. ประเมินผลการพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง					

ระดับสภาพการปฏิบัติงานตาม					การปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนการพัฒนา บุคลากรครู	ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม				
ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู						ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครู				
น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
					49. บุคลากรครูที่ได้รับ การพัฒนารายงานผลการ พัฒนาตามรูปแบบที่ กำหนด					
					50. กำหนดวิธีการและ เกณฑ์การประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรครู ครอบคลุมรายละเอียด กิจกรรมที่กำหนด					
					51. แจกแจงเกณฑ์ วิธีการและ ผลการประเมินการพัฒนา ให้บุคลากรครูรับรู้ทุกครั้ง					
					52. บุคลากรครูมีส่วนร่วม กำหนดวิธีการในการ ประเมินผลการพัฒนา					
					53. บุคลากรครูมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการ พัฒนา					
					54. รู้และเข้าใจในการ สร้างและใช้ เครื่องมือ ประเมินผลการพัฒนา บุคลากรครู					
					55. กำหนดขั้นตอนและ ระยะเวลาในการประเมิน อย่างเหมาะสม					

ระดับสภาพการปฏิบัติงานตาม					การปฏิบัติงานตามขั้นตอน การพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม				
ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร						ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร				
น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
					56. ประเมินผลครอบคลุม ปัจจัย กระบวนการและ ผลผลิต					
					57. ตรวจสอบปัญหา และ ข้อบกพร่องที่ไม่เป็นไป ตามแผนการพัฒนา บุคลากรทุกระยะ					
					58. จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประมวลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานตาม แผนการพัฒนา เมื่อ ดำเนินการแต่ละกิจกรรม					
					59. นำผลการประเมินมา ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ในครั้งต่อไป					
					60. จัดทำเอกสารสรุปผล การประเมินการพัฒนา บุคลากรเพื่อเผยแพร่ให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง					

ขอพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นายยุทธิพร เพชรจันทร์

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช