

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ กงแก้ว. (2551). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กุลสิรี โคว์สุวรรณ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงใหม่ : เวียงพิงค์ การพิมพ์
- ชัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร. (2546). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอป่องทอง จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำเริญ สงคราม. (2541). ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันจิรา อินตะเสาร. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). การฝึกอบรมบุคลากรในการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์. (2542). การพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยพายัพ. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2547). บริหารคนอย่างไรให้ได้ใจและได้งาน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2544). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : แชนโทรไฟร์ พรินติ้ง.
- _____. (2544). มาตรฐานงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรในอนาคต. กรุงเทพฯ : ส.เอเซีย เพรส.

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. (2549). การสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.

_____. (2549). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม
การสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.

ม่อนถิ่น นพคุณ. (2551). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาครู-แม่บ้าน อำเภอมะเข่ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วาริเชียงใหม่, โรงเรียน. (2551). ธรรมนูญโรงเรียน 2551-2555.

_____. (2553). แผนพัฒนา แผนการปฏิบัติงานโครงการโรงเรียนวาริ เชียงใหม่
ประจำปีการศึกษา 2553.

วรนาถ แสงมณี. (2543). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ.

วิไลวรรณ ยะสินธุ์. (2552). การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภายหลังการย้าย
ไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าแบบอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิไลวรรณ รพีพิศาล (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิจิตรทัศน์การ

ฤกษ์ชัย ใจคำป็น. (2549). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอบึงสามพัน
การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2552). การปฏิรูปการศึกษาใน
ทศวรรษที่สอง. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : פרиковานกราฟฟิค.

สนิท สายป็นตา. (2545). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษาอำเภอยางป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมพร ใจคำป็น. (2547). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอด
จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมควร ทิพย์จันทร์. (2548). การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
อำเภอมะทา จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



สมชาติ กิจบรรยง. (2548). พัฒนาคน พัฒนางาน การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่. กรุงเทพฯ :
คอกหญ้ากรู๊ป.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (2548).
ระบบการพัฒนาคูของกระทรวงศึกษาธิการ. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ :
เพชรเกษมการพิมพ์.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ :
เอ็ม.ที.เพรส.

สุดา สุวรรณภิมย์. (ม.ป.ป.)การบริหารงานบุคคล. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการ
บริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา.

สันติ อวรรณ. (2551). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบาง
จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2549). การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ : ชรรคมลการพิมพ์.

อนิวัช แก้วจางงศ์. (2552). การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2551). กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อุทัย สุมิพันธ์. (2543). ความต้องการพัฒนาคูลากรของสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดระยองการค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกชัย เปี้ยอู้ด. (2551). การพัฒนาคูลากรของของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง.
การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

(สำเนา)

ศธ.6393(15)13/

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

15 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวาริชเชียงใหม่

ด้วย นางสาวสังวาลย์ เชื้อนคำ รหัส 520232099 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะศึกษาศาสตร์ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบัณฑิตศึกษาในหัวข้อ “การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชเชียงใหม่” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐเป็นประธานที่ปรึกษา และ อาจารย์ ดร.สุวรรณ หมั่นตาบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ทางการศึกษาโดยส่วนรวม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอความอนุเคราะห์ในเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ด้วยจักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงนาม) ชูชีพ พุทธิประเสริฐ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธิประเสริฐ)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
โทร 081-8813633

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงลึกเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของ โรงเรียนวาริชียงใหม่ ปีการศึกษา 2553

2. การตอบแบบสอบถามของท่านจะมีคุณค่าต่อผลการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างมาก ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ และตอบตามสภาพที่เป็นจริง เพราะข้อมูลที่ต้องสมบูรณ์และตรงกับความเป็นจริง จะช่วยให้การศึกษาในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาสภาพและปัญหาตลอดจน จัดทำข้อเสนอแนะ

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำไปวิเคราะห์ และสรุปประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ เพื่อการค้นคว้าแบบอิสระนี้ เท่านั้น ข้อมูลและคำตอบของท่านในแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่และการทำงานของ ท่าน และ โรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ เป็นคำถามแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 เพศ

() ชาย

() หญิง

1.2 อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 25 ปี - 35 ปี

() 36 ปี - 45 ปี

() 46 ปี - 60 ปี

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 - 15 ปี

() 16 - 25 ปี

() 26 ปีขึ้นไป

1.4 ตำแหน่ง

() ผู้บริหารงานบุคคล

() บุคลากรสายสนับสนุนการสอน

1.5 การศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

() อื่น.....

1.6 เคยได้รับการพัฒนามาก่อนหรือไม่

() เคย

() ไม่เคย



ตอนที่ 2 สภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน
ของโรงเรียนวาริชียงใหม่

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้	สภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรของ โรงเรียน		ความต้องการ ให้พัฒนา	
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ต้องการ	ไม่ต้องการ
	ด้านการฝึกอบรม				
1	การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม				
2	การประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมของ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนทราบก่อนการดำเนินงาน				
3	การจัดทำแผนงาน/โครงการในการอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนอย่างชัดเจน				
4	การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบอย่างชัดเจน				
5	การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง				
6	การฝึกอบรมในหัวข้อที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ ตรงกับสายงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานจริง				
7	การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และวิชาชีพ ในช่วงที่ ไม่มีการเรียนการสอน				
8	การสนับสนุนจากองค์กรให้มีการฝึกอบรมอย่าง ต่อเนื่อง				
9	การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดย หน่วยงานภายนอก				
10	การรายงานหลังการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ				
11	การนำผลในการฝึกอบรมมาปรับปรุงในการทำงาน				
	ด้านการศึกษาดูงาน				
12	การสำรวจความต้องการในการศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเอง				
13	การประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาดูงานจากองค์กร				
14	การจัดทำแผนงาน/โครงการในการศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนาให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนทราบอย่างทั่วถึง				

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้	สภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรของ โรงเรียน		ความต้องการ ให้พัฒนา	
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ต้องการ	ไม่ต้องการ
15	การคัดเลือกบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของโรงเรียนอย่าง ต่อเนื่อง				
16	การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการรับผิดชอบอย่างชัดเจน				
17	การจัดให้มีการไปศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มทักษะ และวิชาชีพในช่วงไม่มีการเรียนการสอน				
18	การให้รางวัลแก่บุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรม หรือศึกษาดูงานเป็นกรณีพิเศษ				
19	การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัด โดยหน่วยงานภายนอก				
20	การคัดเลือกบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง				
21	การรายงานหลังการศึกษาดูงานให้ผู้บังคับบัญชา ทราบ				
22	การนำผลในการไปศึกษาดูงานมาปรับปรุง ในการทำงาน				
23	ด้านการสัมมนา การสำรวจความต้องการในการสัมมนาเพื่อพัฒนา ศักยภาพของตนเอง				
24	การประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการสัมมนาของ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนทราบก่อนการดำเนินงาน				
25	การจัดทำแผนงาน/โครงการในการสัมมนาเพื่อ พัฒนาศักยภาพให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนอย่าง ชัดเจน				
26	การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบอย่างชัดเจน				
27	การคัดเลือกผู้เข้ารับการสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง				
28	การสัมมนาในหัวข้อที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ ตรงกับสายงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานจริง				

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรของ โรงเรียน		ความต้องการ ให้พัฒนา	
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ต้องการ	ไม่ต้องการ
29	การจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะและวิชาชีพช่วงที่ไม่มี การเรียนการสอน				
30	การสนับสนุนจากองค์กร ให้มีการเข้าร่วมรับ การสัมมนาอย่างต่อเนื่อง				
31	การส่งเสริมให้เข้ารับการสัมมนาที่จัด โดยหน่วยงาน ภายนอก				
32	การรายงานผลการสัมมนาให้ผู้บังคับบัญชาทราบ				
33	การนำผลที่ได้จากการเข้ารับการสัมมนา มาปรับปรุง การทำงาน				
	<u>ด้านการหมุนเวียนงาน</u>				
34	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรสายสนับสนุนและนำไปปรับปรุงองค์กร				
35	การสำรวจความต้องการในการเข้าประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง				
36	การประชุมเชิงปฏิบัติการสอดคล้องกับงานและ เป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ท่านปฏิบัติ				
37	เทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาปรับปรุง การทำงาน				
38	แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน ในการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ				
39	การรายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ				
40	การนำผลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ มาปรับปรุงการทำงานในองค์กรของท่าน				
	<u>ด้านการหมุนเวียนงาน</u>				
41	การพัฒนาด้วยการหมุนเวียนงาน				
42	การหมุนเวียนงานมีอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง				

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้	สภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรของ โรงเรียน		ความต้องการ ให้พัฒนา	
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ต้องการ	ไม่ต้องการ
43	การได้รับความรู้จากการหมุนเวียนงาน				
44	การหมุนเวียนงานในเวลาที่เหมาะสม				
45	การมีความกระตือรือร้นในการหมุนเวียนงาน				
46	ความพึงพอใจในการหมุนเวียนงาน				
47	การหมุนเวียนงานเพิ่มศักยภาพในการทำงานและการรับรู้ความคิดใหม่ ๆ				
48	การนำผลจากการหมุนเวียนงานมาปรับปรุงในการทำงาน				
	<u>ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด</u>				
49	การมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด				
50	การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด				
51	ความพึงพอใจในการได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัดในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น				
52	การสนับสนุนจากองค์กรให้มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด				
53	การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด				
54	การประเมินผลการได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด				
55	การนำผลการประเมินมาปรับปรุงในการทำงาน				
	<u>ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติการ</u>				
56	การคัดเลือกบุคลากรให้เข้าร่วมปฏิบัติงานอย่างชัดเจน				
57	การมีโอกาสร่วมตัดสินใจกับคณะกรรมการขององค์กร				

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้	สภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรของ โรงเรียน		ความต้องการ ให้พัฒนา	
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ต้องการ	ไม่ต้องการ
58	การแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนวทาง การแก้ปัญหาการทำงานร่วมกับคณะกรรมการ ขององค์กร				
59	การพัฒนาตนเอง โดยผลการเข้าร่วมปฏิบัติงานกับ คณะกรรมการขององค์กร				
60	การรายงานหลังการเข้าร่วมปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ				
61	การนำผลจากการเข้าร่วมการปฏิบัติงานปรับปรุง การทำงาน				

**ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของ
โรงเรียนวาริเชียงใหม่**

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านได้ระบุปัญหาตามความเป็นจริงเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
สายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะอย่างอิสระ

ด้านการฝึกอบรม

ปัญหาที่สำคัญคือ.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะคือ.....

.....

.....

.....

ด้านการศึกษาดูงาน

ปัญหาที่สำคัญคือ.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะคือ.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการสัมมนา

ปัญหาที่สำคัญคือ.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะคือ.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ปัญหาที่สำคัญคือ.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะคือ.....
.....
.....
.....
.....

ด้านการหมุนเวียนงาน
ปัญหาที่สำคัญคือ.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะคือ.....
.....
.....
.....
.....

ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด
ปัญหาที่สำคัญคือ.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะคือ.....
.....
.....
.....
.....

ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน

ปัญหาที่สำคัญคือ.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะคือ.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้*****

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ-สกุล** นางสาวสังวาลย์ เชื้อนคำ
- วัน เดือน ปี เกิด** 21 พฤษภาคม 2508
- ประวัติการศึกษา**
- 2521 สำเร็จการศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนผดุงศิลป์วิทยา ตำบลวัดเกต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
- 2525 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนผดุงศิลป์วิทยา ตำบลวัดเกต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
- 2534 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนพาณิชยการ เชียงใหม่ ตำบลช้างคลาน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.
- 2539 สำเร็จการศึกษาระดับบริหารธุรกิจ (สาขาการบัญชี) มหาวิทยาลัยเกริก ถนนรามอินทรา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
- ประวัติการทำงาน**
- 2528 ครูประจักษ์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีคำชมภู ตำบลป่าบง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
- 2535 เจ้าหน้าที่ฝ่ายคอมพิวเตอร์ บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สาขาซอยเชียงใหม่ ตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
- 2540 หัวหน้าฝ่ายบัญชีและการเงิน โรงเรียนนวมวิทย์ ตำบลช้างคลาน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
- 2546- ปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ โรงเรียนวาริชเชียงใหม่ ตำบลหนองหอย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่



