

รายการอ้างอิง

หมายเหตุ

กระทรวง พงษ์สันติ. “การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

กัญชนา ศรีว่องษ์. รายงานการศึกษาพื้นฐานการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ ภาคภาษา ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบทวนมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

กฤษณา ชูตินา. “นโยบายการพัฒนาคณาจารย์.” ในพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา, หน้า 131-138. ในไฟชูร์บ ศินдарัตน์, บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา กองศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534).

กฤษณ์ ศรีพงษ์. “วิถีอุดมการณ์ศูนย์ธุรกิจ กระบวนการคือการศึกษา.” วารสารราชภัฏ ฉะเชิงเทรา, 2541. เกรียงวัลย์ ลีมอภิชาติ. หลักแต่งบทนิพนธ์การเขียนการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันศิริปีการพิมพ์, 2531.

จตุภริ แจ่มหมื่น. รายงานการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนรัฐบาลศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เมทกุณศึกษาฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

หวานพิพ นรเดชน์. “รายงานการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การศึกษาและภาระผู้สอนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์กรุณาศัลธรรมบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ชนัตตา เกมน้อยก้ว. “กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ การศึกษาและพัฒนาศักยภาพในโลกดิจิทัลของนักศึกษา วิทยาเขตตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ชาญ สถาเด็จสถา. ญี่ปุ่น นักฝึกอบรมมืออาชีพ. การเขียนนิพนธ์การฝึกอบรมอย่างเชิงป้องกันหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: สถาบัตติการสำนักงาน ก.พ., 2539.

ชายชัย ลวิตวงศ์สินما และ เจริญวิทัย ฤทธิ์ประศาสน์. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ณัฐนิภา ฤปวรรณ. “รายงานประจำปีในการเรียนการสอนปีการศึกษา ๒๕๖๐” เอกสารประจำปีการสอน รายวิชา 416606 การบริหารงานบุคคลการในโรงเรียน. สาขาวิชาบริหารการศึกษา กองศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528 (อัตถะเนา).

ทบทวนมหาวิทยาลัย. รายงานการศัลย์มนารื่องแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 4

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

ทอง针นทร์ วงศ์ธรรมก. “งานพัฒนาอาจารย์ ในการพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา.

ไทยรัฐ สินдарัตน์, บรรณาธิการ. (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524).

ทอง针นทร์ วงศ์ธรรมก. รายงานการประชุมรื่อง “The Training and Professional Development
of Academic Staff - Practice and Purpose” รายงานการประชุมระดับคณบดีรื่อง
ปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไข. กรุงเทพมหานคร:
หน่วยพัฒนาคณาจารย์ฝ่ายจัดการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

พิพารณ์ สีคตรัตน์. โครงงานพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยศรีปทุม วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาวิหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2522.

พิพาน แหม่ม. “ผู้นำภัยจุลจุ่งหมายในการทำนุบำรุงศิลปะ เอกสารประกอบการอบรมผู้บริหารโรงเรียน
นักเรียนศึกษา กำลังนิยมการพัฒนาการวิหาร โรงเรียนนักเรียนศึกษา, กรุงเทพมหานคร:
โรงพินพ์ศาสนฯ, 2522.

ทรงชัย สันติวงศ์. ภาระนิหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช, 2525.

ทรงชัย สันติวงศ์. ภาระงานแผน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2534.

ทรงชัย สันติวงศ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

นพพงษ์ บุญจิตรดุลย์. ถ้าเราอยู่ในบริหารงานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บพิชการพิมพ์, 2540.

นพพงษ์ บุญจิตรดุลย์. หลักการบริหารงานศึกษา. กรุงเทพมหานครฯ บพิชการพิมพ์, 2534.

ประกอง กรรณสูตร. สถิติเชิงคุณภาพวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
โรงพินพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

ประชุม รอดประเสริฐ. นโยบายและการวางแผน: หลักการและกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร
พิมพ์ครั้งที่ 2. เนติกุลการพิมพ์, 2528.

ประสาร มาลาภรณ์ อุบลฯ. “การศึกษาภัยการเปลี่ยนแปลงสังคมไทย” วารสาร ทุกศาสตร์.
12, 4 (เมษายน - มิถุนายน) 2527.

ประดิษฐ์ ธรรมวิชช. การศึกษานักศึกษาในบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ
เบื้องการศึกษา ภาควิชาวิหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2538.

พยอม วงศ์สารศรี. ภาระนิหารงานบุคคล. คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยศรีปทุมคุณศิลป์
กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, 2534.

พันธ หันนนาเกินทร์. กระบวนการบูรณาการในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมเมต, 2526.

พัชรินทร์ จำรูญ โภน. กระบวนการคิดเห็นของผู้เรียนว่าเรื่องที่เข้ากับการพัฒนาอาชาร์ในสถานที่อุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ไฟ咒ร์ สินถารัตน์. “การพัฒนาการเรียนการสอน” ในรุ่นของการจัดการประชุมปฏิบัติการ ดำเนินการเรียนการสอน, หน้า 7-27. ไฟ咒ร์ สินถารัตน์, บรรณาธิการ กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ไฟ咒ร์ สินถารัตน์. “การพัฒนาบูรณาการระดับอุดมศึกษา การเรียนรู้ในประเทศไทยและสากล” ในการพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา หน้า 175-194. ไฟ咒ร์ สินถารัตน์ บรรณาธิการ กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ไฟ咒ร์ สินถารัตน์. “การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทยและสากล” ในการพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา หน้า 175 - 194. ไฟ咒ร์ สินถารัตน์, บรรณาธิการ กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ไฟ咒ร์ สินถารัตน์. ความสำเร็จ และความล้มเหลวในกระบวนการคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยไทย กรุงเทพมหานคร: วารสารคุณภาพครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2534: 1 - 18.

ไฟ咒ร์ สินถารัตน์. “บทบาทของผู้ฝึกอบรม” รุ่นของการจัดการประชุมปฏิบัติการ ดำเนินการเรียน การสอน.

ไฟ咒ร์ สินถารัตน์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ไฟ咒ร์ สินถารัตน์. “ปรัชญาและชุมชนผู้เชื่อมโยงของการอุดมศึกษา. ภาควิชาอุดมศึกษา. ก岱คุณภาพครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2520.

ไฟ咒ร์ สินถารัตน์. หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา ก岱คุณภาพครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2522.

กิษฐ สาระ. กระบวนการคิดค้น. กรุงเทพมหานคร: พ.ศ. การพิมพ์, 2523.

กิษฐ สาระ. กระบวนการบูรณาการ. พระนคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.

มนตรี พลาภรณ. 矧และการพัฒนาคณาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีการศึกษาทั่วประเทศกฤษณ์ ภาควิชาบริหาร การศึกษา 2523.

มังกร ทองสุทธิ. “บทบาทของอาจารย์ในบัณฑิตศึกษา” ศูนย์บริการศึกษา (พดศึกษา) 2520.

มาลี วิชญฤทธิ. กระบวนการคิดเห็นของผู้เรียน แห่งอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบูรณาการในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์คุณภาพครั้งที่ 1 ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

- เมธี ปัลลชานนท์. รายงานวิหกรรมงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ชัยฤทธิ์พิพิธภัณฑ์, 2523.
- เมธี ปัลลชานนท์. รายงานวิหกรรมงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไอเดียส โปรด., 2529.
- เมืองทอง แหนมณี. “หนทางสู่การพัฒนาคณาจารย์” นิตยสาร (17 มิถุนายน 2529), 13.
- วรรณรัตน์ บรรพต. “พัฒนาการด้านการศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2489-2539 อุดมศึกษา” ใน พัฒนาการด้านการศึกษาไทยในสมัยรัชกาลที่ 9 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ รุ่งแสงกรย์มหาวิทยาลัย, 2531.
- วิจิตรา ศรีสัตหาน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพาณิช, 2518
- วิจิตรา อาระฤทธิ์. ถ่ายทอดเรียนรู้มือผู้สอนและพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
- กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รุ่งแสงกรย์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วิโรจน์ สารัตน์. การวางแผนการศึกษาระดับบุคคล. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพิธภัณฑ์, 2539.
- สถานจิตต์ ศุภนิชทรัพย์. “การวางแผน” เอกสารประจำกองกรรมาธิการวางแผน ฉบับ ไตรมาสที่ 4 ประจำปี พ.ศ. 2528.
- สถานจิตต์ ศุภนิชทรัพย์. เอกสารการสอนชุดวิชา ตารางวางแผนพัฒนางานเรียน: หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการและภาระงานวิหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 15, นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยราชวิทยาลัย, 2539.
- สมาน รังสีไยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการวางแผนบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18.
- กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2540.
- สมศักดิ์ แก้วสันติ. “พัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์.” การสัมมนาโครงการพัฒนาการเรียน การสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพาณิช กรุงเทพมหานคร, 2514.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพาณิช, 2526.
- สุคิริ อัพรวีดี. “การพัฒนาคณาจารย์ของมหาลัยกรย์มหาวิทยาลัย.” การสัมมนาคณะกรรมการ หน่วยพัฒนาคณาจารย์. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ รุ่งแสงกรย์มหาวิทยาลัย, 2523.
- สมหวัง พิเชฐนุวัฒน์. การฝึกอบรมการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบบูรณาการในระดับจังหวัด การดำเนินงานและประเมินผลโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การท้องที่ ผ่านศึก, 2529.
- สุปัปนนท์ เกตุภัต. “งานมหาวิทยาลัย.” วารสารการศึกษาแห่งชาติ, (พฤศจิกายน 2514).

- สุกชิพงษ์ เนตพานิช. การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาอุบลฯ ใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- เสาวลักษณ์ สิงหโภวันท์. “การฝึกอบรม : แนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรฯ”
วารสารรัฐศาสตร์, 8,1 (ประจำภาคที่ 1/2523).
- สาขะบุตร จำปาทอง. “การฝึกหัดครูไทย : อดีต ปัจจุบัน และอนาคต.” นนกรราชสีมา : อักษรไทย,
2532.
- อรทัย กึกผล. “กระบวนการบริหารบุคลากรในภาคธุรกิจ.” เอกสารประกอบคำบรรยาย คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2527.
- อาทิวัน วาฒนันท์. “การฝึกอบรมและกระบวนการพัฒนาผู้นำปฏิบัติงาน” ในปัญหา และการบริหารงาน
ฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักฝึกอบรมส่วนบุคคลพัฒนบริหารศาสตร์, 2520
- อุทัย หริษฐ์. กระบวนการบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไฮเด็นส์ไฮร์, 2523.
- อุทัย หริษฐ์. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: กิจบั้นถักยกระดับพิมพ์, 2525.
- อุทัย ธรรมเดชา. หลักนิเทศก์ภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์, 2531.
- อุทัย บุญประเสริฐ. กระบวนการแผนการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไว้พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2532.
- อุทุมพร ทองอุ่นไทย. “หลักนิเทศความเรียนอาจารย์ : วิธีแบบเก่าร่องน้ำ” การวิชาทางการศึกษา (ชั้นวุฒิ
2523).
- อุทุมพร งามรุ่ม. “การประเมินอาจารย์ : วิธีแบบเก่าร่องน้ำ” กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- เอกชัย กีรศพันธ์. การบริหารทักษะ แก้ไขปัญหาน้ำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อรุณ
การพิมพ์, 2533.
- ความตั้งใจ**
- Ackoff, Russell L. Concept of Corporate Planning. New York : Wiley - Interscience, 1970.
- Bergquist, William H. and Phillip, Steven R. “Components of an Effective Faculty Development
Program.” Journal of Higher Education 2 (March - April, 1975) : 177 - 209.
- Bishop, Leslie J. Staff Development and Instructional Improvement Plan and Procedures.
Boston : Allyn and Bacon, 1976.
- Castetter, Willian B. The Human Resource Function in Educational Administration. 6th ed.
New Jersey : Prentice Hall, Inc, 1996.

- Castetter, William B. The Personnel Function in Education Administration. 5 th ed. New York : Macmillan Publishing, 1992.
- Dele, Ernest. Management Theory and Practice. 2 nd ed. New York : Mc Graw - Hill Book, 1969
- Gaff, Jerry G. Toward Faculty Renewal. San Francisco : Jossey - Bass, 1976.
- Hemlin, Richard V. "Community College Faculty and Administrative Views fo of the Faculty Development Movement" : Dissertation Abstracts International. 41(October 1980) : 142 b - 147 -A.
- Henrysson, Sten. and Others. "Evaluation of University Teaching at the Department Level." Improving College and University Teaching 26 (Winter, 1978): 17 - 20.
- Mistry, Rumi J. "Improving College Teaching : Model Faculty Development Program For an Indian Unitary University." Dissertation Abstracts International. Vol. 39, (August 1970): 703A.
- Mullally, Lee J. and Duffy, Norman V. "The Goal of Faculty Development Improving Instruction and Surviving." Improving College and University Teaching 26 (Spring 1978) P.1.
- Miller, Richard I. "Examining the Effectiveness of Faculty." In the Assessment of College Performance. San Francisco "Jossey - Bass, 1998.
- Richardson Richard R. Jr. "Staff Development : A Conceptual Framework." Journal Of Higher Educational (May - June 1975)3.
- John W. Best. Reserh in education Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc. 1970.
- UNESCO. Planning the Development of Universities 2. Paris : The Unesco Press, 1973.



ภาคพนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม ๐๓๐๔(เมธ.๐๐.๑๕๑)/๑๘๙๖

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา
วุฒิ Kongkorn มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สืงที่ส่งมาด้วย เกี่ยวกับมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสุวรรณ วงศ์ภานุ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษากำรบวนการพัฒนาอาชาร์ย ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระรัตน์ อุทัยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้สิ่ตคำเป็นต้องทราบข้อมูลโดยน่าเชื่อถือ วิจัยใช้กับ คณบดีและหัวหน้าภาควิชาของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยปีติวงศ์รัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้าได้โปรดอนุญาตให้ นางสุวรรณ วงศ์ภานุ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

๑๔ -๕-๖๗ ๙:๘ น.

(รองศาสตราจารย์ ดร.เงินรัชนี นิมนานา)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา

โทร.๐๖๗๖๖๖๖๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร.๐๘๑๒๖๖๙๖
ที่ ถนนตต๊ะ (๒๕๐๐.๑๔๐)/๑๗๗๘ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑
เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ..

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสุวรรณ วงศ์โภณ นิสิตชั้นปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอขอวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบทวนมหาวิทยาลัย” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวงศ์ ฤทธิ์รัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้สิ่งจำเป็นต้องทราบรวมข้อมูลโดยนำเสนอเครื่องมือวิจัยให้กับคณะและหัวหน้าภาควิชาของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยปิดทองรัฐ สังกัดทบทวนมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสุวรรณ วงศ์โภณ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้ด้วย

๑๗๖๘ น.๖๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.เริงรัตน์ นิมนาน)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ที่ ทบ. ๐๓๐๒(๒๕๑๐๐.๑๔๑)/๑๕๕๐

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา
อุปการณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ฯพณฯ อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ^๑
สั่งที่ตั่งมาด้วย เกรียงมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสุวรรณ วงศ์ไกษ นิติศิริปญญา ผู้อำนวยการ ภาควิชาวิหารการศึกษา สาขาวิชาวิหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนออวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัย” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ เป็นอาจารย์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ขอเรียน
เชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิติศิริสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
ดังกล่าวประทับนิ้วทางวิชาการ และขออนุญาตในโอกาสเดียวกัน

ขอแสดงความนับถือ

**สถาบันวิทยบริการ
อุปการณ์มหาวิทยาลัย**
(รองศาสตราจารย์ ดร.เริงรัชนี นั่นนวลด)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา (ระดับบัณฑิตศึกษา)
โทร. ๐๑๙๒๖๖๘๒



ที่ ทบ 0302(2712)/พทเกณ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
อนันตภูมิไทย เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

30 ธันวาคม 2541

**เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ และเก็บข้อมูล
เรียน คณะศิศรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

เนื่องด้วย คิณ นางสุวรรณ วงศ์สกุล ตำแหน่ง อ้างอิงพิเศษ ภาควิชาคนติศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขณะนี้กำลังศึกษาอยู่ใน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 2 และกำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในสถาบัน
ผลิตครุ ของมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังกล่าวในมหาวิทยาลัย” ซึ่งการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่ง ของการทำ
วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโทบัณฑิต และต้องเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ท่านผู้มาติด หรือ รองผู้มาติดที่
ท่านอนุหมาย และให้แบบสอบถามกับหัวหน้าภาควิชา ในกรณีได้โปรดอนุญาตให้ความอนุเคราะห์เกี่ยวกับ
ค้านเอกสารด้วย ๆ ได้แก่

41. แผนปฏิบัติการประจำปี
42. สรุปผลงานประจำปี
43. เอกสารเผยแพร่/โครงการพัฒนาอาจารย์
44. รายงานการประชุมต่าง ๆ และรายงานประจำปี

อนึ่ง คิณจะขออนุญาตนัดสัมภาษณ์ท่านผ่านทางโทรศัพท์ทางโทรศัพท์ โดยแนว
ทางการสัมภาษณ์ ได้ส่งมาให้ท่านพิจารณา ก่อน และจะน้ำยสัมภาษณ์เพิ่มเติมในภายหลัง

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความอนุญาตท่านในการให้สัมภาษณ์ และให้หัวหน้าภาควิชาตอบ
แบบสอบถาม โดยคิณจะนำรับคืนจากเดือนกันยายน การคัดค้านของคุณเอง

ขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุวรรณ วงศ์สกุล)

ภาควิชาคนติศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชาคนติศึกษา

โทร. 218-2558

โทรสาร. 218-2557

สำหรับผู้สนใจ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1. สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2. การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3. การศึกษาปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษากระบวนการ และปัญหาการพัฒนา อาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ตามกรอบแนวคิดการพัฒนา บุคลากร ของ แคนสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1996 : 225 – 265) ที่ได้กำหนดขึ้นตอน การพัฒนาบุคลากร ไว้ 4 ขั้น คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (Desing of Development plans)
3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร (Implementing Development Program)
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluation the Development Program)

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
**เรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์
 ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ดังกัดทุกวงมหาวิทยาลัย**

.....

ตอนที่ 1. สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ เนพ.....

ตำแหน่ง.....

คณะวิชา ครุศาสตร์
 ศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัย.....

วันที่.....

เวลา.....

สถานที่.....

อายุ..... ปี

รุ่นการศึกษาสูงสุด.....

ระยะเวลา ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน..... ปี

.....

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 2. แบบสัมภาษณ์ กระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
สังกัดกบวนมหาวิทยาลัย**

1. ท่านมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ไว้หรือไม่

() ไม่มี

() มี

ถ้ามี ท่านได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือเปล่า

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

2. นโยบายในการพัฒนาอาจารย์ของท่านมีว่าอย่างไร

(1)

(2)

(3)

(4)

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

3. ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ ท่านมองเห็นความจำเป็น โดยใช้หลักอะไร
เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

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

4. ท่านมอบหมายให้ผู้ใดเป็นคำนับในการพิจารณา หากความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

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

5. ความจำเป็นที่ค้นพบว่าต้องมีการพัฒนาอาจารย์นั้น มีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง?

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

6. วิธีการที่ใช้ศึกษาสำรวจหาความจำเป็นในการที่จะให้มีการพัฒนาอาจารย์มีอะไรบ้าง?

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

7. ในคณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ที่ท่านบริหารอยู่มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ หรือไม่

() ไม่มี

() มี

ถ้ามี ท่านจัดทำแผนงานในรูปแบบใด

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

8. ในการจัดทำแผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ท่านให้ดำเนินการย่างไรบ้าง

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

9. แผนพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่มีจุดหมาย หรือวัตถุประสงค์เพื่ออะไร

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

10. ในการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาอาจารย์ ท่านกำหนดให้ผู้ใดหรือหน่วยงานใดรับผิดชอบ
-
.....
.....

11. แผนพัฒนา หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่ ท่านมีหลักการให้คำนึงถึงอะไรบ้าง
-
.....
.....

12. ในการวางแผนงานหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ท่านพิจารณาให้ความสำคัญในหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยอย่างไร
(โปรดระบุความสำคัญเรียงลำดับ)
-
.....
.....

13. ในการวางแผน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ท่านให้คำนึงถึงปัจจัยที่เหมาะสมของไบบัง ก่อนนำไปปฏิบัติ
-
.....

14. ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ท่านจัดให้มีการเตรียมการอย่างไร
-
.....

15. เทคนิค และวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่ทำให้ได้เป็นบุตในการดำเนินการ มีอะไรบ้าง
(ตอบ วิธีการที่ทำให้ได้เป็นบุต หรือให้ดำเนินการไปแล้ว)

ก. การพัฒนาเป็นบุต

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

ข. การพัฒนาเป็นรายบุคคล

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

16. ทำให้การสนับสนุนกับการพัฒนาอาจารย์อย่างไร

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

17. ทำมีส่วนสร้างเสริมบรรยายภาพ และถูกใจในขณะดำเนินการพัฒนาอาจารย์อย่างไร

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

18. ทำจัดให้มีการควบคุม การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาอาจารย์ โดยวิธีใด

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

19. เมื่อเสร็จสิ้นแผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ท่านจัดให้มีการประเมินผล หรือไม่
 () ไม่จัด
 () จัดให้มี
 ถ้าจัดให้มี ท่านดำเนินการอย่างไร
-

20. ในการประเมินผลงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ท่านใช้หลักการประเมินอย่างไร
-

21. ท่านนำผลงานที่ประเมินได้จากแผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ไปใช้ ประโยชน์ อย่างไรบ้าง
-

22. แผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ที่ปฏิบัติรวมทั้งผลงานที่ประเมินได้ ท่านได้นำมาจัดทำอย่างไร
-

สถานศึกษาที่ได้รับการ
คุ้มครองตามหมาย

แบบสัมภาษณ์

**ตอนที่ 3. ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ค่านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/
ศึกษาศาสตร์ สังกัด หน่วยมหาวิทยาลัย**

1. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับนโยบายที่ท่านกำหนดไว้ในการพัฒนาอาจารย์ หรือไม่

() ไม่มี

() มี

ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาอาจารย์ มีอย่างไร

.....

2. หน่วยงานของท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการหากความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ อะไรบ้าง

.....

3. ความจำเป็นที่กันพนนีปัญหาอย่างไรบ้าง ในกรณีนำมาทำแผนงาน การพัฒนาอาจารย์

.....

4. ท่านมีปัญหาในการวางแผนพัฒนาอาจารย์หรือไม่

() ไม่มี

() มี

ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาอาจารย์ มีอย่างไรบ้าง

.....

5. ท่านคิดว่าปัญหาในด้านการวางแผนมีปัจจัยอะไรที่เป็นปัญหา ในหน่วยงานของท่านอยู่ ในปัจจุบัน
-
.....
.....

6. ปัญหาทางด้านการเงินที่ท่านมั่นใจพนในข้อมูลของการวางแผนพัฒนาอาจารย์เสนอเกิดขึ้นจาก
-
.....
.....

7. ปัญหาด้านบุคลากรที่ท่านมั่นใจพนในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์เสนอฯ เกิดขึ้นจาก
-
.....
.....

8. ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ท่านมีปัญหาในการดำเนินการอย่างอื่น ๆ อะไรบ้าง
-
.....
.....

9. แผนงาน และโครงการพัฒนาที่วางไว้แล้วเมื่อปฏิบัติจริงมีปัญหาต่อเป้าหมายวัดถูประสงค์ อย่างไร
-
.....
.....

10. การปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ส่วนใหญ่ท่านจะพนกับปัญหากับกระบวนการทำงานที่บกพร่องด้านใดบ้าง
-
.....
.....

11. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ หรือไม่

() ไม่มี

() มี

ถ้ามี ปัญหาที่ประสบในการประเมินผลทางการพัฒนาอาจารย์ โดยส่วนรวม มีอะไรบ้าง

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

12. ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการที่ได้ประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ไปแล้ว มีอะไรบ้าง

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

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับหัวหน้าภาควิชา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัย

คำนำ

แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าภาควิชา จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2. การศึกษาระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/
ศึกษาศาสตร์ สังกัด มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3. การศึกษาปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนา
อาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระบวนการ และปัญหาการพัฒนา
อาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัย ตามกรอบแนวคิดการพัฒนา
บุคลากร ของ แคนสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1996 : 225 – 265) ที่ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนา
บุคลากร ไว้ 4 ขั้น คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (Design of Development plans)
3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร (Implementing Development Program)
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluation the Development Program)

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ต้องแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ซึ่งตรงกับสภาพของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. ตำแหน่ง

- () ศาสตราจารย์
- () รองศาสตราจารย์
- () ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- () อาจารย์

3. อายุ

- () 21 - 30 ปี
- () 31 - 40 ปี
- () 41 - 50 ปี
- () 51 - 60 ปี

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในปัจจุบัน

- () 1 - 2 ปี
- () 3 - 4 ปี
- () 5 - 6 ปี
- () 7 - 8 ปี
- () มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ของท่านตามที่เป็นจริง

สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้ วิจัย	
	ปฏิบัติ						
	ไม่นิ่ เดย 0	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	มาก 3	มาก ที่สุด 4		
การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์							
1. นโยบาย เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของ คณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ ที่ทำน ปฏิบัติงานอยู่ที่ การกำหนดไว้ชัดเจน	
2. ในฐานะหัวหน้าภาควิชาท่านได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายในการพัฒนา อาจารย์ของคณะ	
3. นโยบายการพัฒนาอาจารย์ของคณะและ ภาควิชาของท่านเป็นที่ยอมรับของอาจารย์	
4. นโยบายในการพัฒนาอาจารย์ สถาคณถ้องกับ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองใน ปัจจุบัน	
5. นโยบายการพัฒนาอาจารย์ได้กำหนดขึ้น โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาของคณะและ มหาวิทยาลัย	
6. นโยบายในการพัฒนาอาจารย์คำนึงถึง ปัญหา และความต้องการของอาจารย์	

สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือการปฎิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	ไม่มีเลย	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด	
	0	1	2	3	4	
7. ท่านได้สำรวจความจำเป็นและปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อนำมากำหนดนโยบายในการพัฒนาอาจารย์
8. ท่านมีการประชุมหรือสัมมนาอาจารย์เพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาอาจารย์
9. อาจารย์ของท่านร่วมมือกับคณะ และภาควิชาในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์
10. ท่านได้นำเอาความจำเป็นด่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ที่ค้นพบมากำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาอาจารย์
11. ความจำเป็นด้านความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานของอาจารย์ในภาควิชาไม่เพียงได้
12. ความจำเป็นด้านความต้องการในการพัฒนาอาจารย์เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมในการทำงานของอาจารย์ในภาควิชา
13. ความจำเป็นด้านความต้องการการรุ่งไว และสร้างหัวญี่กลังไวของอาจารย์มีผลในการจัดการพัฒนาอาจารย์ปัญหา และความต้องการของอาจารย์

สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือการปฎิบัติ					เข้า ห้อง สู วิจัย	
	ปฎิบัติ						
	ไม่มี เลย 0	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	มาก 3	มาก ที่สุด 4		
14. ความจำเป็น เพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีผลต่อการจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์	
15. ความจำเป็นที่มีการขยายงานของหน่วยงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาอาจารย์	
16. ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกฎระเบียบ หรือการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรมีผลต่อการพัฒนาอาจารย์	
17. ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของภาควิชานี้มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์	
18. การพัฒนาอาจารย์ได้ทำไปเพื่อทดองการให้เป็นไปตามค่านิยมของสังคมที่เคลื่อนไหวอยู่ หรือที่เป็นแฟชั่น	
การวางแผนการพัฒนาอาจารย์							
19. โครงการและแผนงานในการพัฒนาอาจารย์ของคณะและภาควิชาได้วางไว้ทั้งระยะสั้น และระยะยาวอย่างแน่นอนต่อเนื่อง	
20. ได้มีการกำหนดเป็นคณะกรรมการหรือกลุ่มนักศึกษาดำเนินการวางแผนพัฒนาอาจารย์ โดยกำหนดอ้างหน้าที่ไว้ให้อย่างชัดเจน	
21. คณะกรรมการท่านนายกฯ เริ่มโครงการใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อการพัฒนาอาจารย์	

สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือการปฏิบัติ					สำคัญ หรือ ผู้วิจัย
	ไม่มี เดย	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด	
	0	1	2	3	4	
22. ท่านในฐานะหัวหน้าภาควิชาได้มีส่วนในการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์
23. การจัดทำโครงการและวางแผนพัฒนาอาจารย์ได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ จากทางคณะของท่าน
24. แผนพัฒนาอาจารย์ที่จัดทำไว้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสาเหตุที่เป็นความจำเป็นที่กันพบ
25. ระยะเวลาการพัฒนาอาจารย์ที่กำหนดไว้ในแผนงานมีความเหมาะสมสมกับงานประจำ
26. แผนงานและโครงการพัฒนาอาจารย์เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์
27. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการหรือแผนงานพัฒนาอาจารย์มีอย่างเหมาะสม
28. ได้มีการติดตามตรวจสอบเพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผน หรือปรับแผนพัฒนาอาจารย์ที่วางแผนไว้ให้นำไปสู่การปฏิบัติจริง
การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์						
29. เทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่ท่านเห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในคณะของท่านมากหรือน้อย

สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือการ ปัจจุบัน					สำ หรับ ผู้ วิจัย
	ไม่มี เลย	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด	
	0	1	2	3	4	
ก. การพัฒนาเป็นก่อตุ้น						
29.1 การปรับนิเทศอาจารย์ใหม่
29.2 การจัดประชุมอบรม
29.3 การประชุมปฏิบัติการ
29.4 การสัมมนาทางวิชาการ
29.5 การจัดทำโครงการ
29.6 การสอนทางวิชาการ
29.7 เชิญผู้ทรงคุณวุฒินามปั้นก่อตุ้น หรือนรรยาย
29.8 การให้ร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการต่าง ๆ
29.9 ทัศนศึกษา และดูงานภายในประเทศ
29.10 ทัศนศึกษาและดูงาน ต่างประเทศ
29.11 การเยี่ยมเยียนสถานที่อื่น ๆ
ข. การพัฒนาเป็นรายบุคคล						
29.12 การศึกษา
29.13 การเรียนรู้งานจากผู้มี ประสบการณ์อาชีวะ
29.14 การส่งไปอบรม ประชุม [*] สัมมนาทางวิชาการ
29.15 การให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ
29.16 การให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ
29.17 การให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่นี้ของการปฏิบัติ					ลำ หรับ ผู้ วิจัย
	ไม่มี เลย	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด	
	0	1	2	3	4	
29.18 การให้เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาชีพ
29.19 การเขียนบทความ เขียนตำรา ทางวิชาการ
29.20 การให้รับโครงการไปจัดทำ
29.21 การให้ทุนทำการวิจัย
29.22 การให้ไปเป็นวิทยากร
29.23 การให้เสนอผลงานการวิจัย
29.24 การไปสังเกตผู้อื่นปฏิบัติงาน
29.25 การไปลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการ (Subsidential Leave)
30. ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ได้มี การประชุมชี้แจงนโยบายและเหตุผล ของการดำเนินงานให้อาชารย์เข้าใจกัน อย่างชัดเจน
31. ในการปฏิบัติงานพัฒนาอาจารย์ทาง คณะได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานตามโครงการ โดยกำหนด บทบาทหน้าที่ไว้ชัดเจน
32. ได้มีการซักถูกให้เห็นความสำคัญ และ ยอมรับในแผนงานพัฒนาอาจารย์ที่ จะดำเนินการ

สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือการปฎิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	ไม่มีเลย	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด	
	0	1	2	3	4	
33. ได้มีการจัดการประชาสัมพันธ์ โครงการหรือแผนงานพัฒนาอาจารย์ให้อาชารย์ทราบ กันอย่างทั่วถึง
34. การจัดวิชากรหัวเรื่องคุณภาพและ ทำได้ตรงตาม วัตถุประสงค์ของงาน ที่กำหนด
35. ในการดำเนินงานอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ใช้มีคุณภาพและทันสมัย
36. สถานที่จัดในการพัฒนาอาจารย์มีความ เหมาะสม สะดวกสบายและบริการที่ดี
37. ในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ทุกฝ่ายที่รับ ผิดชอบประสานงานการ ดำเนินงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
38. ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ทุกฝ่ายให้ ความร่วมมือสร้างบรรยายกาศความสัมพันธ์ อันดีในขณะดำเนินการ
39. ผู้บริหารระดับสูง (คอมบดี) ให้ความ สนับสนุนอย่างจริงใจ และให้สิ่งตอบแทน อย่างเหมาะสม

*** จุดเด่นที่ดีที่สุด ***

สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือการปฎิบัติ					สำหรับ ผู้ วิจัย
	ไม่มี เลย	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด	
	0	1	2	3	4	
40. ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี และ รองคณบดี) ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ตามโ懿กาสอันสมควร
41. มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ พัฒนาอาจารย์ตามโครงการ ไว้ย่างหนา สมเพียงพอต่อสภาพของงาน
42. คณบดีของท่านได้แสวงหาแหล่งทุน หรือ องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือ ภายนอกประเทศเพื่อสนับสนุนโครงการ พัฒนาอาจารย์
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร						
43. หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการประเมิน ผล และติดตามผลการพัฒนาอาจารย์ตาม แผนงานที่ได้วางไว้
44. มีการจัดเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับการ ประเมินผลไว้ถูกต้องเหมาะสม
45. มีการประกาศสรุปผลงานที่ดำเนินไปตาม แผน แต่ละครั้งว่าสำเร็จ และมีปัญหา นักพร่อง

สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือการปฎิบัติ					ผู้ หัวหน้า ห้อง เรียน	
	ปฎิบัติ						
	ไม่มี เลย 0	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	มาก 3	มาก ที่สุด 4		
46. ได้มีการนำเสนอสุ่มผลการพัฒนาอาจารย์ มาแจ้งให้ที่ประชุมกรรมการประจำคณะ หรืออาจารย์ในคณะได้ทราบ	
47. ผลที่ประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ที่ กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ	
48. ผลที่ประเมินได้เป็นที่พึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมดำเนินการและผู้บริหาร	
49. ได้นำผลที่ประเมินได้ไปปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ในครั้งต่อไป	
50. ได้นำผลของการประเมินไปปรังปรุง นโยบายการพัฒนาอาจารย์หน่วยงาน หรือ องค์การ และวิธีการปฏิบัติงานของอาจารย์	
51. ได้นำผลจากการประเมินไปเผยแพร่ให้เป็น ประโยชน์ต่ออาจารย์อื่น ๆ หรือหน่วยงาน อื่น ๆ	
52. ได้นำผลงานพัฒนาอาจารย์ไปจัดพิมพ์สรุป เป็นผลงาน เพื่อจัดทำรายงานประจำปี	

สถานะหน่วยงาน
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3

**ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของ
คณบดีคณศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ แห่งมหาวิทยาลัย**

**คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ของ
คณบดีคณศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ของท่านตามที่เป็นจริง**

รายการปัญหา	ระดับปัญหาที่เป็นอยู่หรือการ ปฏิบัติ					สำ หรับ ผู้ วิจัย
	ไม่มี เลย	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด	
	0	1	2	3	4	
ปัญหาหากความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์						
1. นโยบายของคณะและมหาวิทยาลัยกำหนด ไว้ไม่ชัดเจนทำให้ยากต่อการตรวจสอบความ จำเป็นในการพัฒนาอาจารย์
2. การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการพัฒนา อาจารย์ เกิดขึ้นบ่อยทำให้เกิดความสับสน ในการปฏิบัติตาม
3. สภาพแวดล้อมที่ต้องอยู่ในปัจจุบันทำให้ ไม่อาจกำหนดเป็นความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาอาจารย์ของคณะ และภาควิชาได้
4. ความต้องการจำเป็นของอาจารย์ในด้าน การพัฒนาอาจารย์มีหลากหลาย จนไม่อาจ กำหนดโดยเฉพาะให้สอดคล้องได้

รายการปัญหา	ระดับปัญหาที่เป็นอยู่หรือการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้สูงวัย	
	ปฏิบัติ						
	ไม่มี เลย 0	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	มาก 3	มาก ที่สุด 4		
5. อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาอาจารย์	
6. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ และเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์สถานการณ์ และสภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา	
7. มหาวิทยาลัย และคณะไม่ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นหลักที่จำนำມาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	
8. การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีลักษณะไม่เปิดเผยและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นกันอย่างเสรี	
9. วิธีการที่ใช้สำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ไม่หลากหลายพอที่จะให้กันพบความจำเป็นที่แท้จริงของอาจารย์	
ปัญหาการวางแผนการพัฒนาอาจารย์							
10. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญช้านานทางด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์	
11. แผนพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่มีจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ ไม่ชัดเจน	

รายการ/กิจกรรม	ระดับปัญหาที่เป็นอยู่นี้ของการ ปฏิบัติ					สำ หรับ ผู้ วิจัย
	ไม่มี เลย	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด	
	0	1	2	3	4	
12. ขาดการกระตุ้นและซักถามให้เห็นความ สำคัญของการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ทั้งระยะสั้น และระยะยาว
13. การจัดทำแผนงาน หรือโครงการพัฒนา อาจารย์ของคณะ อาจารย์ในแต่ละภาควิชา ไม่ได้มีส่วนร่วงอย่างทั่วถึง
14. แผนพัฒนาอาจารย์ที่จัดทำขึ้นไม่สอดคล้อง กับความต้องการของอาจารย์
15. ขาดการวางแผนงานด้านส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาวิธีการสอนแบบ ใหม่ๆ ในระดับอุดมศึกษา
16. ขาดการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์ ด้าน ส่งเสริมความรู้ ทักษะ ด้านการวิจัย เพื่อ เสริมทำงานและการสอน
17. ขาดการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์ในด้าน การบริหารวิชาการแก่สังคม
18. ขาดการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์ในด้าน การทะนบุรุ่งส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม
19. ขาดการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์ในด้าน การบริหารงานในแต่ละหน่วยงานที่อาจารย์ ด้อยรับผิดชอบ
20. ภาระกิจประจำมีมากทำให้การกำหนดแผน พัฒนาอาจารย์ มีช่วงเวลาที่ทำได้ยากมาก

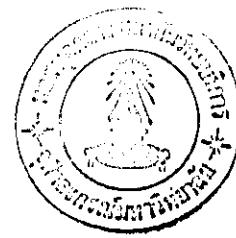
รายการ/กิจกรรม	ระดับปัญหาที่เป็นอยู่หรือการปฏิบัติ					สำคัญ หรือ วิจัย	
	ปฏิบัติ						
	ไม่มี เลย 0	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	มาก 3	มาก ที่สุด 4		
21. แผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	
22. ขาดแคลนงบประมาณทำให้การวางแผนพัฒนาอาจารย์ไม่สามารถทำได้อย่างสมบูรณ์เต็มที่	
23. ขาดการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้	
ปัญหา...การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์							
24. นโยบาย และการให้ปฏิบัติตาม ตามแผนพัฒนาอาจารย์ไม่ชัดเจนนัก	
25. ขาดการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทั้งหลายได้รับรู้อย่างชัดแจ้งว่าจะเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างไร	
26. ในการดำเนินงานขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเงินในโภชีที่มีคุณภาพ และทันสมัย ไว้ใช้	
27. ขาดการประสานงานที่ดี การอ่านวิชความสะความการสร้างบรรยายภาคที่ดีในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาอาจารย์	

รายการปัญหา	ระดับปัญหาที่เป็นอยู่หรือการปฏิบัติ					จำนวน
	ไม่มีเลย	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด	
	0	1	2	3	4	
28. ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือวิทยากรที่มาให้การอบรมบรรยายมักจะมีความภาพไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
29. เวลาปฎิบัติงานจริงตามแผนขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง อย่างจริงใจทำให้บรรยายการศึกษาความสัมพันธ์อันดีเสียไป
30. งบประมาณที่จัดสรรให้ในการปฏิบัติงานตามแผนนี้ไม่เพียงพอ
31. เทคนิค และวิธีการที่ใช้ปฎิบัติในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาอาจารย์ ไม่เหมาะสมกับแต่ละแผนงานและโครงการ
32. แผนงานพัฒนาอาจารย์ที่กำหนดไว้เวลาปฏิบัติจริง ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ
33. บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดให้เวลาดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ แล้วเกิดความสับสนขัดแย้งกัน
ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์						
34. ขาดการประเมินผล และติดตามผลการพัฒนาอาจารย์ตามแผนที่ได้กำหนดไว้
35. เทคนิควิธีการประเมินผลที่จัดทำไม่ถูกต้องตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

รายการปัญหา	ระดับปัญหาที่เป็นอยู่ที่รือการ ปฏิบัติ					สำคัญ หรับ ผู้ วิจัย
	ไม่มี เลย	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด	
	0	1	2	3	4	
36. วิธีการແກะເກื่องນึ่ກการປະເມີນຜົດທີ່ຈັກ ກໍາໄມ່ສອດຄວດ້ອງກັນ ເຫດນິກແລະວິຊາກົດທີ່ ໃຊ້ໃນການ ພັບພາອາຈານຍົດ
37. ການຕິດຕາມປະເມີນຜົດໄຟໄຟ ເຈະສຶກສູດວ່າ ແຜນຈານ ມີໂຄງການທີ່ຈັດຂຶ້ນມີຜົດຕ່ອ ການເປົ້າເປັນແປງພຸດຕືກຮົມຂອງອາຈານຍົດ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການພັບພາອາຈານຍົດໄວ
38. ການຕິດຕາມປະເມີນຜົດໄຟໄຟ ເຈະສຶກສູດ ວ່າການພັບພາວາງອາຈານຍົດທີ່ຈັດຂຶ້ນ ທຳໄຫ້ອາຈານຍົດ ປັບປຸງເປົ້າເປັນແປງ ການປັບປຸງຕິດຈານໃນ ໜ້າທີ່ທີ່ປັບປຸງຕິດຢູ່ອ່າງໄວ
39. ການຕິດຕາມປະເມີນຜົດ ໄນສາມາດຄົນອາໄດ້ ວ່າຜົດການພັບພາວາງພັບພາອາຈານຍົດ ເປັນຜົດໃຫ້ ອົງການບຽບແນ່ງມາຍແລະວັດຖຸປະສົງ ຂອງໜ້າວ່າງຈານຍົດໄວ
40. ຜົດການພັບພາອາຈານຍົດທີ່ປະເມີນໄຟໄຟ ໄນເປັນ ທີ່ພຶ້ງພອໃຫຍ່ອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະຜູ້ຮັບຜິດຂອບ ^{ດໍາເນີນການ}
41. ໄນໄຟໄຟນໍາຜົດທີ່ປະເມີນໄຟໄຟ ສຸປະພິບ ເໝຍແພຣໃຫ້ອາຈານຍົດ ມີໜ້າວ່າງຈານ ອື່ນໆ ຖ້ານ
42. ຜົດທີ່ປະເມີນໄຟໄຟຈາກການປັບປຸງຕິດຕາມແຜນ ພັບພາອາຈານຍົດໄຟໄຟນໍາໄປປັບປຸງນໂຍນາຍ ແຜນຈານໂຄງການໃນຄວັງຕ່ອໄນ

ขอความกรุณาส่งคืนที่เลขานุการคณะในเดือนมกราคม 2542

ขอขอบพระคุณ



ประวัติสืบเชื่อม

นางสุวรรณ วงศ์ไกย เกิดวันที่ 23 พฤษภาคม 2503 ที่กรุงเทพมหานคร
จบการศึกษาระดับมัธยมตอนต้น และตอนปลาย ที่โรงเรียนมาแตร์ เดอ วิทยาลัย ศึกษาต่อระดับ
ปริญญาตรี จาก Osaka University Of Arts. ประเภทปีปั้น สาขา Music Performance และศึกษา^{ต่อ}
หลักสูตรการแสดงเป็นไป ณ. กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรีย เป็นเวลา 3 ปี เข้าศึกษาต่อใน
หลักสูตรครุศาสตร์มนหมายพิเศษ สาขาวิชานิหารการศึกษา ภาควิชานิหารการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์ มหาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2540 ปัจจุบันเป็นอาจารย์พิเศษ ภาควิชา
ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย