

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- เฉลิมพล สัตตภากรณ์. การจัดองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิบูลย์กิจ, ๒๕๑๕.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, ๒๕๑๗.
- ถวัลย์ ศิลปกิจ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประมวลศิลป์, ๒๕๑๕.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณบล. ปทานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
สมาคมสังคมศาสตร์, ๒๕๑๔.
- ไทย, กองทัพบก. ระเบียบว่าด้วยกิจการโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ พ.ศ. ๒๕๑๖.
- ประคอง วรรณสุด. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๕.
- ประสิทธิ์ นิยมแก้ว. "การวิเคราะห์ระบบบริหารโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพอากาศ."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๑๔.
- ผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, สมาคม. การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช,
๒๕๑๘.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๓.
- พา ไชยเดช. "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๑๔.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.
- ภิญโญ สาธร. บทบาทศึกษาธิการจังหวัด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๑๒.
- ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๖.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ ๒๔๓๕ - ๒๕๐๗. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๐๗.

สมปราทญ์ จอมเทศ. การบริหารและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๖.
สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.
สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๖.
สิริ เทศประสิทธิ์. กฎหมายว่าด้วยการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เปี่ยมศิริการพิมพ์,
๒๕๑๓.

สุกิจ จุลละนันท์. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๑๐.
เสนาะ ตีเขาว. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๑๖.

อมร รักษาस्थ्य์ และ โสรัจ สุจริตกุล. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย.
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๔.

เอิบ ผลวิธนะ. "บทบาทของโรงเรียนนุเคราะห์ราชการกองทัพก." วิทยานิพนธ์วิทยาลัย
การทัพก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๑๓.

ภาษาอังกฤษ

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work.
New York : The Macmillan Co., 1965.

Fisk, Robert S. The Task of Educational Administration. New York :
Harper and Row, 1957.

Flippo, Edwin B. Management : A Behavioral Approach. Boston :
Allyn and Bacon, Inc., 1970.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. Tokyo :
McGraw-Hill Kogakusha Co., 1966.

Gibson, R. Oliver, and Harold C. Hunt. The School Personnel
Administrator. Boston : Houghton Mifflin Co., 1965.

Jucius, Michael J. Personnel Management. Homewood, Ill :
Richard D. Irwin, Inc., 1968.

- Lytle, Charles Walter. Job Evaluation Methods. New York : The Ronald Press Co., 1958.
- Maynard, H.B. Handbook of Business Administration. New York : McGraw-Hill Book, Co., Inc., 1967.
- Moore, Harold E. Personnel Administration in Education. New York : Harper and Brothers, Co., 1955.
- Nigro, Felix A. Modern Public Administration. New York : Harper & Row, 1970.
- Nigro, Felix A. Public Personnel Administration. New York : Henry Holt and Co., 1958.
- Pigors, Paul and Charles A. Myers. Personnel Administration. New York : McGraw-Hill Book, Co., Inc., 1961.
- Stahl, O. Glenn. Public Personnel Administration. New York : Harper and Row, 1962.
- Suwanagul, Kasem. Nature and Concepts of Modern Public Personnel Administration. Bangkok : Social Science Association of Thailand Press, 1962.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผนวก ก.

ตัวอย่างจดหมายขอความร่วมมือ

(จดหมายขอความร่วมมือในการทดสอบขั้นต้น (Try-out) จากผู้ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าแผนก
วิชาการบริหารการศึกษา)

ที่ ๔๖/๒๕๑๔

แผนกวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ครูใหญ่โรงเรียนกองทัพมกลูกปลัดผัก

เนื่องด้วย ร้อยโท วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ นิสิตปริญญาโทแผนกวิชาการ
ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งผ่านการเรียนรายวิชาต่าง ๆ หมดแล้ว ขณะนี้
กำลังทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพมกลูกปลัดผักในภาคกลาง" เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์

แผนกวิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการวิจัยเรื่องนี้เป็นประโยชน์
ต่องานบริหารการศึกษาเป็นอย่างมาก และจะไม่ประสบผลสำเร็จหากไม่ได้รับความร่วมมือจากท่าน
และคณะครูในโรงเรียนของท่าน โดยที่การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติ
หน้าที่ของท่านแต่อย่างใด จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและตอบแบบ
สอบถามของนิสิต ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ดร.อมรรักษ์ ทันติเมฆ)

ผู้ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าแผนกวิชาการบริหารการศึกษา

(จดหมายขอความร่วมมือในการทดสอบขั้นต้น (Try-out) จากผู้วิจัย)

แผนกวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพ

ด้วยข้าพเจ้าเป็นนิสิตปริญญาโท แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขณะนี้ผ่านการสอบวิชาต่าง ๆ หมดแล้ว และกำลังทำการวิจัย
เรื่อง "การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกูปดัมภ์ในภาคกลาง" เพื่อทำวิทยานิพนธ์
ผลการวิจัยเรื่องนี้สามารถนำไปปรับปรุงงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนกองทัพกูปดัมภ์
ให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและ
แสดงความคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับงานบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกูปดัมภ์ ตาม
แบบสอบถามที่แนบมาด้วยแล้ว

การตอบแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นส่วนตัว และด้วยความบริสุทธิ์ใจของ
ท่านครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ ซึ่งจะไม่กระทบกระเทือนต่อการทำงานหรือ
การประกอบอาชีพของท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้
ตามความเป็นจริง ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ร.ท.

(วิโรจน์ สุวรรณวงศ์)

ผู้วิจัย

(จดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจริงจากผู้ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าแผนก
วิชาการการศึกษ)

ที่ ๑๐๗/๒๕๑๔



แผนกวิชาการการศึกษ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๘ ธันวาคม ๒๕๑๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ครูใหญ่โรงเรียนกองทัพกูปถัมภ์.....

เนื่องด้วย ร้อยโท วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ นิสิตปริญญาโทแผนกวิชาการ
การศึกษ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผ่านการเรียนวิชาต่าง ๆ หมดแล้ว ขณะ
นี้กำลังทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกูปถัมภ์ในภาคกลาง"
เพื่อเขียนวิทยานิพนธ์

แผนกวิชาการการศึกษได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากรวิจัยเรื่องนี้เป็น
ประโยชน์ต่องานบริหารการศึกษเป็นอย่างมาก และจะไม่ประสบผลสำเร็จหากไม่ได้รับความ
ร่วมมือจากท่านและคณะครูในโรงเรียนของท่าน เพราะนิสิตจำเป็นต้องเดินทางไปสำรวจ
โรงเรียนกองทัพกูปถัมภ์และสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดย
ที่การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด จึงเรียน
มาเพื่อขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและตอบแบบสอบถามของนิสิต และขอความ
กรุณาส่งคืนไปยัง ร้อยโท วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ ภายในวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๑๔ ด้วย โดย
ใช้ซองที่ปิดดวงตราไปรษณียากรเรียบร้อยแล้วซึ่งแนบมาพร้อมกับจดหมายนี้ ขอขอบคุณใน
ความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(คร.อมรชัย ตันติเมธ)

ผู้ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าแผนกวิชาการการศึกษ

แผนกวิชาการการศึกษ

(จดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจริงจากผู้วิจัย)

๑๙๙-๑๙๘ ถนนตะนาว กรุงเทพฯ

๕ ธันวาคม ๒๕๑๔

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพ

ด้วยข้าพเจ้านิสิตปริญญาโท แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขณะนี้ผานการเรียนวิชาต่าง ๆ หมดแล้ว และกำลังทำการวิจัย เรื่อง "การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกึ่งทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง" เพื่อเขียนวิทยานิพนธ์ ผลการวิจัยเรื่องนี้สามารถนำไปปรับปรุงงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนกึ่งทัพบกอุปถัมภ์ ให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและ แสดงความคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับงานบริหารบุคลากรของโรงเรียนกึ่งทัพบกอุปถัมภ์ ตาม แบบสอบถามซึ่งแนบมาด้วยแล้ว

การตอบแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นส่วนตัวและความบริสุทธิ์ใจของท่านครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ ซึ่งจะไม่กระทบกระเทือนต่อการทำงานหรือ การประกอบอาชีพของท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม นี้ตามความเป็นจริง แล้วโปรดส่งคืนไปยังข้าพเจ้าโดยใช้ซองที่ปิดดวงตราไปรษณียากร เรียบร้อยแล้วซึ่งแนบมาพร้อมกับจดหมายฉบับนี้ ถ้าส่งคืนได้ภายใน ๒๓ ธันวาคม ๒๕๑๔ จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ร.ท.

(วิโรจน์ สุวรรณวงศ์)
ผู้วิจัย

(จดหมายเตือนของผู้วิจัย ครั้งที่ ๑)

๑๘๓ - ๑๘๘ ถนนตะนาว กรุงเทพฯ

๑๘ ธันวาคม ๒๕๑๘

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพ

เมื่อต้นเดือนธันวาคม ๒๕๑๘ ผมได้ส่งแบบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย เรื่อง "การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง" มาขอความกรุณา ท่านช่วยตอบ ถ้าท่านส่งคืนผมแล้วขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง แต่ถ้าท่านยังไม่ได้ส่งคืนก็กรุณา ตอบและส่งคืนให้ผมด้วย โดยใช้ซองที่ปิดดวงตราไปรษณียากร เรียบร้อยซึ่งสอดมาพร้อมกับ แบบสอบถามแล้ว ผมต้องขอภัยที่ส่งจดหมายฉบับนี้อีก เพราะผมมีความจำเป็นต้องรวบรวม ข้อมูลทั้งหมดให้ได้ภายในวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๑๘ การศึกษาของผมต้องอาศัยการวิจัยเรื่อง นี้เป็นหลัก จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความกรุณาของท่านในความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ร.ท.

(วิโรจน์ สุวรรณวงศ์)

ผู้วิจัย

ศูนย์วิทยพัทธยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(จดหมายเตือนของผู้วิจัย ครั้งที่ ๒)

๑๙๙ - ๑๙๙ ถนนตะนาว กรุงเทพฯ

๒๔ ธันวาคม ๒๕๑๔

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพ

เมื่อต้นเดือนธันวาคม ๒๕๑๔ ผมได้ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย เรื่อง "การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกอบุณหิภักดีในภาคกลาง" มาขอความกรุณา ท่านช่วยตอบ ถ้าท่านส่งคืนผมแล้วขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง แต่ที่ท่านยังไม่ได้ส่งคืนก็กรุณาตอบ และส่งคืนให้ผมด้วย โดยใช้ซองที่ปิดดวงตราไปรษณียากรเรียบร้อยซึ่งสอดมาพร้อมกับแบบสอบถามแล้ว ผมต้องขอภัยที่ส่งจดหมายฉบับนี้อีก เพราะผมมีความจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูล ทั้งหมดให้ได้ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๑๔ การศึกษาของผมต้องอาศัยการวิจัยเรื่องนี้ เป็นหลัก จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความกรุณาของท่านในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ร.ท.

(วิโรจน์ สุวรรณวงศ์)

ผู้วิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฉันทก ข.
ตัวอย่างแบบสำรวจเพื่อการวิจัย
แบบสำรวจที่ ๑ สำหรับผู้บริหาร

แบบสำรวจเพื่อการวิจัย
สำหรับทำวิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา

ศูนย์วิทยพัธพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง
การบริหารบุคลากร
ของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์

แบบสอบถามเรื่อง

การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกอบกู้ผดุง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี ๒ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ ๒ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัว

โปรดเติมข้อความเกี่ยวกับท่านในช่องว่างต่อไปนี้ ตามความเป็นจริง

๑. เพศ ชาย.....หญิง.....อายุ.....ปี

๒. ขณะนี้ดำรงตำแหน่ง.....
อยู่ในตำแหน่งนี้มานาน.....ปี

๓. วุฒิสามัญ.....วุฒิทางครู.....วุฒิอื่น ๆ

๔. โรงเรียนนี้เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้น.....ถึง.....

จำนวนห้องเรียน.....ห้อง จำนวนนักเรียนทั้งโรงเรียน.....คน

ตอนที่ ๒ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน

ขอให้ท่านอ่านคำถามต่อไปนี้แล้วเขียนเครื่องหมาย (✓) บนข้อความที่อยู่ข้างล่าง

ตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง ในโรงเรียนของท่าน ครุมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสนอแนะผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีโอกาส

คำอธิบาย ถ้า
มีโอกาแสดงความคิดเห็นตลอดเวลา ให้เลือก มากที่สุด
มีโอกาแสดงความคิดเห็นเกือบตลอดเวลา " มาก
มีโอกาแสดงความคิดเห็นเป็นบางครั้ง " น้อย
ไม่ค่อยมีโอกาแสดงความคิดเห็น " น้อยที่สุด
ไม่มีโอกาแสดงความคิดเห็นเลย " ไม่มีโอกาส

แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงบนข้อความที่ต้องการ (ในตัวอย่าง เลือก มาก จึงเขียน
เครื่องหมาย ✓ ลงบนช่องนั้น)

- ๑. การรับสมัครครูใหม่ทางโรงเรียนได้ประกาศให้ประชาชนทราบมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ประกาศเลย
- ๒. การประกาศรับสมัครครูเข้าทำงาน โรงเรียนได้ประกาศข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่รับสมัครมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย
- ๓. โรงเรียนได้สรรหาครูโดยวิธีติดต่อไปยังสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่เคยติดต่อ
- ๔. โรงเรียนมีอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณงานมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่เหมาะสมเลย
- ๕. ผู้จัดการมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกและบรรจุครูใหม่มากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีส่วนร่วม
- ๖. โรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการ สอดคัดเลือกครูเข้าทำงานเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีการแต่งตั้ง
- ๗. ข้อสอบที่ใช้ในการ สอดคัดเลือกครูตรงกับงานที่จะต้องปฏิบัติจริงมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตรงเลย
- ๘. ครูใหญ่มอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ ความสามารถมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตรงเลย

๘. โรงเรียนได้กำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานสำหรับครูที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงานเหมาะสม
 มากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีการทดลองเลย

๑๐. โรงเรียนได้รับครูเข้าทำงานโดยไม่ต้อง สอดคัดเลือกมากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๑๑. บุคลากรของทหารในกรม กอง ที่โรงเรียนตั้งอยู่มาสมัครเข้าทำงานในโรงเรียนจะได้
 รับการพิจารณาเป็นพิเศษมากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด เท่าบุคคลอื่น

๑๒. ผู้จัดการมีส่วนในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครูมากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีส่วน

๑๓. หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้าสายวิชามีโอกาสร่วมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครูในหมวด
 มากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีโอกาส

๑๔. การขึ้นเงินเดือนครูในโรงเรียน ผู้บริหารได้ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 ในการพิจารณา มากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยใช้

๑๕. ผู้บริหารได้แจ้งให้ครูในโรงเรียนทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน
 มากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยแจ้ง

๑๖. โรงเรียนได้สำรวจความจำเป็นและความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานการครองชีพมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยสำรวจ

๑๗. โรงเรียนได้มีการจัดเจ้าหน้าที่ของจำเป็นในราคาถูกลงกว่าท้องตลาดให้แก่ครูมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๑๘. ผู้บริหารจัดสถานที่ทำงานให้แก่ครูในโรงเรียนได้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย

๑๙. ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้ครูลาไปศึกษาต่อมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่สนับสนุนเลย

๒๐. โรงเรียนมีส่วนช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่ช่วยเหลือเลย

๒๑. โรงเรียนได้จัดบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ครูภายในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๒๒. โรงเรียนได้จัดบริการด้านสันตนาการแก่ครูมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๒๓. โรงเรียนได้จัดบริการช่วยเหลือทางการเงินแก่ครูในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๒๔. โรงเรียนจัดทำเอกสาร แจงข่าว คำสั่ง การประชุม และระเบียบการเกี่ยวกับกิจการ
ของโรงเรียนให้ครูทราบมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่ทำเลย

๒๕. โรงเรียนได้จัดให้มีการพบปะสังสรรค์อย่างเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับครูใน
โรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยจัดเลย

๒๖. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูในโรงเรียนสนิทสนมกันมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่สนิทสนมกันเลย

๒๗. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนสนิทสนมกันมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่สนิทสนมกันเลย

๒๘. ผู้บริหารเอาใจใส่และแก้ปัญหาครูแตกแยกกันมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เอาใจใส่เลย

๒๙. ผู้บริหารได้มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่างหมวดวิชาหรือหน่วยงานย่อยภายใน
โรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยประสาน

๓๐. โรงเรียนได้กำหนดหลักเกณฑ์การลาจิจ ลาป่วยของครูเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย

๓๑. โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการสอบสวนครูผู้กระทำผิดวินัยเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย

๓๒. โรงเรียนมีการประกาศชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติทางวินัยให้ครูทราบมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยประกาศ

๓๓. โรงเรียนมีครูที่กระทำผิดระเบียบวินัยมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๓๔. ครูใหญ่ของโรงเรียนท่านเคยให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่ครูในการปฏิบัติงานต่างๆของโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยเลย

๓๕. โรงเรียนมีการจัดโครงการปฐมนิเทศครูใหม่ที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีการปฐมนิเทศ

๓๖. โรงเรียนมีการจัดโครงการอบรมครูมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีการอบรม

๓๗. โรงเรียนได้เชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้แก่ครูมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยเชิญ

๓๘. โรงเรียนได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคย

๓๙. โรงเรียนได้ส่งครูเข้าร่วมอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่น ๆ มากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยส่ง

๔๐. ในการคัดเลือกครูเพื่อเข้ารับการอบรม ผู้บริหารได้คัดเลือกเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย

๔๑. โรงเรียนกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับการให้ครูออกจากงาน เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย

๔๒. ครูใหญ่มีส่วนในการพิจารณาเลิกจ้างครูในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีส่วน

๔๓. การออกจากงานของครูในแต่ละปีมีจำนวนมากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๔๔. คณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาให้ครูออกจากงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีกรรมการ

ปัญหาและข้อเสนอนี้ๆ

๑. เกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกและบรรจุครูเข้าทำงาน

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

๒. เกี่ยวกับบำเหน็จ การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ

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

๓. เกี่ยวกับการนิเทศงาน และการฝึกอบรม

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

๔. เกี่ยวกับการให้ครูพ้นจากงาน

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

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนจบ

แบบสำรวจที่ ๒ สำหรับครู

แบบสำรวจเพื่อการวิจัย
สำหรับทำวิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง
การบริหารบุคลากร
ของโรงเรียนกองทัพพลุดำรง

แบบสอบถาม เรื่อง
การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกอบกู้

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี ๒ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ ๒ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัว

โปรดเติมข้อความเกี่ยวกับท่านในช่องว่างต่อไปนี้ ตามความเป็นจริง

- ๑. เพศ ชาย.....หญิง.....อายุ.....ปี
- ๒. ขณะนี้ดำรงตำแหน่ง.....
อยู่ในตำแหน่งนี้มานาน.....ปี
- ๓. วุฒิสามัญ.....วุฒิศาคร.....วุฒิตื่น ๆ
- ๔. โรงเรียนนี้เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้น.....ถึง.....
จำนวนห้องเรียน.....ห้อง จำนวนนักเรียนทั้งโรงเรียน.....คน

ตอนที่ ๒ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน

ขอให้ท่านอ่านคำถามต่อไปนี้แล้วเขียนเครื่องหมาย (✓) บนข้อความที่อยู่ข้างล่าง

ตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง ในโรงเรียนของท่าน ครุมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสนอแนะผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....

มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีโอกาส

คำอธิบาย ถ้า

- มีโอกาสแสดงความคิดเห็นตลอดเวลา ให้เลือก มากที่สุด
- มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกือบตลอดเวลา " มาก
- มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเป็นบางครั้ง " น้อย
- ไม่ค่อยมีโอกาสแสดงความคิดเห็น " น้อยที่สุด
- ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเลย " ไม่มีโอกาส

แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงบนข้อความที่ต้องการ (ในตัวอย่าง เลือก มาก จึงเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงบนช่องนั้น)

๑. การรับสมัครครูใหม่ทางโรงเรียนได้ประกาศให้ประชาชนทราบมากน้อยเพียงใด
-
- มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่ประกาศเลย
๒. การประกาศรับสมัครครูเข้าทำงาน โรงเรียนได้ประกาศข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน
หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่รับสมัครมากน้อยเพียงใด
-
- มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย
๓. โรงเรียนได้สรรหาครูโดยวิธีติดต่อไปยังสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ มาก
น้อยเพียงใด
-
- มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยติดต่อ
๔. โรงเรียนมีอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณงานมากน้อยเพียงใด
-
- มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย
๕. ผู้จัดการมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกและบรรจุครูใหม่มากน้อยเพียงใด
-
- มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีส่วนร่วม
๖. โรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกครูเข้าทำงานเหมาะสมมากน้อยเพียงใด
-
- มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีการแต่งตั้ง
๗. ข้อสอบที่ใช้ในการสอบคัดเลือกครูตรงกับงานที่จะต้องปฏิบัติจริงมากน้อยเพียงใด
-
- มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่ตรงเลย
๘. ครูใหญ่มอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ ความสามารถมากน้อยเพียงใด
-
- มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่ตรงเลย

๙. โรงเรียนได้กำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานสำหรับครูที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงานเหมาะสม
 มากน้อยเพียงใด

.....

มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีการทดลองเลย

๑๐. โรงเรียนได้รับครูเข้าทำงานโดยไม่ต้อง สอบคัดเลือกมากน้อยเพียงใด

.....

มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๑๑. บุคลากรของทหารในกรม กอง ที่โรงเรียนตั้งอยู่มาสมัครเข้าทำงานในโรงเรียนจะได้
 รับการพิจารณาเป็นพิเศษมากน้อยเพียงใด

.....

มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด เท่าบุคคลอื่น

๑๒. ผู้จัดการมีส่วนในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครูมากน้อยเพียงใด

.....

มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีส่วน

๑๓. หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้าสายวิชามีโอกาสร่วมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครูในหมวด
 มากน้อยเพียงใด

.....

มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีโอกาส

๑๔. การขึ้นเงินเดือนครูในโรงเรียน ผู้บริหารได้ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 ในการพิจารณามากน้อยเพียงใด

.....

มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยใช้

๑๕. ผู้บริหารได้แจ้งให้ครูในโรงเรียนทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน
 มากน้อยเพียงใด

.....

มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยแจ้ง

๑๖. โรงเรียนได้สำรวจความจำเป็นและความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานการครองชีพมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยสำรวจ

๑๗. โรงเรียนได้มีการจัดจำหน่ายสิ่งของจำเป็นในราคาถูกกว่าท้องตลาดให้แก่ครูมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๑๘. ผู้บริหารจัดสถานที่ทำงานให้แก่ครูในโรงเรียนได้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย

๑๙. ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้ครูลาไปศึกษาต่อมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่สนับสนุนเลย

๒๐. โรงเรียนมีส่วนช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่ช่วยเหลือเลย

๒๑. โรงเรียนได้จัดบริการค่านุภาพอนามัยแก่ครูภายในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๒๒. โรงเรียนได้จัดบริการค่านันทนาการแก่ครูมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๒๓. โรงเรียนได้จัดบริการช่วยเหลือทางด้านการเงินแก่ครูในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๒๔. โรงเรียนจัดทำเอกสาร แจงข่าว คำสั่ง การประชุม และระเบียบการเกี่ยวกับกิจการ
ของโรงเรียนให้ครูทราบมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่ทำเลย

๒๕. โรงเรียนได้จัดให้มีการพบปะสังสรรค์อย่างเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับครูใน
โรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยจัดเลย

๒๖. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูในโรงเรียนสนิทสนมกันมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่สนิทสนมกันเลย

๒๗. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนสนิทสนมกันมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่สนิทสนมกันเลย

๒๘. ผู้บริหารเอาใจใส่และแก้ปัญหาครูแตกแยกกันมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เอาใจใส่เลย

๒๙. ผู้บริหารได้มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่างหมวดวิชาหรือหน่วยงานย่อยภายใน
โรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยประสาน

๓๐. โรงเรียนได้กำหนดหลักเกณฑ์การลาจิจ ลาป่วยของครูเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย

๓๑. โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการสอบสวนครูผู้กระทำผิดวินัยเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย

๓๒. โรงเรียนมีการประกาศชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติทางวินัยให้ครูทราบมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยประกาศ

๓๓. โรงเรียนมีครูที่กระทำผิดระเบียบวินัยมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๓๔. ครูใหญ่ของโรงเรียนท่านเคยให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่ครูในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยเลย

๓๕. โรงเรียนมีการจัดโครงการปฐมนิเทศครูใหม่ที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีการปฐมนิเทศ

๓๖. โรงเรียนมีการจัดโครงการอบรมครูมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีการอบรม

๓๗. โรงเรียนได้เชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้แก่ครูมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยเชิญ

๓๘. โรงเรียนได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคย

๓๙. โรงเรียนได้ส่งครูเข้าร่วมอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่น ๆ
อย่างน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยส่ง

๔๐. ในการคัดเลือกครูเพื่อเข้ารับการอบรม ผู้บริหารได้คัดเลือกเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย

๔๑. โรงเรียนกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับการให้ครูออกจากงาน
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เหมาะสมเลย

๔๒. ครูใหญ่มีส่วนในการพิจารณาเลิกจ้างครูในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีส่วน

๔๓. การออกจากงานของครูในแต่ละปีมีจำนวนมากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย

๔๔. คณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาให้ครูออกจากงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม
มากน้อยเพียงใด

.....
มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีกรรมการ

ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. เกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกและบรรจุครูเข้าทำงาน

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

๒. เกี่ยวกับบำเหน็จ การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ

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

๓. เกี่ยวกับการนิเทศงาน และการฝึกอบรม

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

๔. เกี่ยวกับการให้ครูพ้นจากงาน

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

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนจบ

ประวัติการศึกษา

ร้อยโท วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ สำเร็จปริญญาครุศาสตรบัณฑิตจากคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา ๒๕๐๘ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์แผนกวิชา
อำนวยการ กองการศึกษา โรงเรียนทหารราบ ค่ายชนะรัชต์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย