DARRANCE OF THE PROPERTY OF TH

ภาคผนวก ก

ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)ของเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดสโขทัย

v	ค	ะแนนควา	ามคิดเห็น	ល្ង				
ช้อ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
คำถาม ที่	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	FA	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
16	+10	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
23	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

(ต่อ)

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)ของเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดสุโขทัย

ข้อ	A	ะแนนควา	ามคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชา	<u></u>			
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
คำถาม ที่	1	2	3	4	5			5
26	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
30	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
31	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
32	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
33	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
34	+1	0	+1	41)	+1	4	0.80	ใช้ได้
35	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
36	+1	0	0+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
37	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
38	+1	0	O +1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
39	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
40	> +1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
41	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
42	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
43	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
44	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
45	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
46	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
47	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
48	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
49	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

(ต่อ)

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)ของเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดสุโขทัย

ช้อ	A	ะแนนควา	ามคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชา	ល្ង			
ชอ คำถาม	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
คาถาม ที่	1	2	3	4	5			5
50	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
51	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
52	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
53	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
54	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	+1	0	+1	+19	+1	4	0.80	ใช้ได้
57	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
58	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
59	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
60	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

คำชี้แจง

- 1. แบบสอบถามนี้มีวัดถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูใน โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย
 - 2. ส่วนประกอบของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้
 - **ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

โปรดดอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วนทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่านและตรงดาม สภาพความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้ ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้นจะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใด ๆด่อท่านทั้งสิ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านอย่างดียิ่ง ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

> ชารีรัตน์ สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตอนที่ 1 ช	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
<u>คำชี้แจง</u> โ	้ปรดทำเครื่องหมาย 🗸 ลงใน () ตามสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน
สถานภาพ	ของท่าน
()ผู้อำนวยการโรงเรียน
() หัวหน้างานบุคลาก ร
() គភ្ល

ตอนที่ 2 เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 5 4 3 2 1 ที่ตรงกับการพัฒนาครูในโรงเรียนของ ท่านดามสภาพที่แท้จริง โดยเลือกดังนี้

ข้อ	2000	ระดับการ	ารดำ	รดำเนินการ		
790	การพัฒนาครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1
การหา	าความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร					
1.1 กา องค์ก	รหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรการวิเคราะห์ าร					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาข้อมูลจากรายงานประจำปี เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำเป้าหมายของสถานศึกษามา ประกอบการพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	-				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจนโยบายใหม่ ๆของรัฐบาล มาประกอบการพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความจำเป็นที่เร่งด่วนของ สถานศึกษามาประกอบการพิจารณาในการพัฒนา บุคลากร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจงบประมาณที่มีอยู่มา ประกอบการพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร					

005000000000000000000000000000000000000	ระดับการดำเนินการ							
การพัฒนาครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1			
าวามจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)								
หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การ ห์งาน								
ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความร่วมมือการทำงานใน								
١				6				
				6	Ò			
• ด้านบุคลากรมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนา			0					
บุคลากร								
ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ								
ด้านวิชาการมาประกอบการพิจารณาในการอบรม								
พัฒนาบุคลากร		0						
ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ								
ต้านงบประมาณมาประกอบการพิจารณาในการอบรม								
พัฒนาบุคลากร								
ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ								
ต้านบริหารงานทั่วไปมาประกอบการพิจารณาในการ								
อบรมพัฒนาบุคลากร								
	หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การ ห้งาน ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความร่วมมือการทำงานใน สถานศึกษามาพิจารณาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านบุคลากรมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนา บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านวิชาการมาประกอบการพิจารณาในการอบรม พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านงบประมาณมาประกอบการพิจารณาในการอบรม พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ต้านบริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ	หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความร่วมมือการทำงานใน สถานศึกษามาพิจารณาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านบุคลากรมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนา บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านวิชาการมาประกอบการพิจารณาในการอบรม พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ต้านงบประมาณมาประกอบการพิจารณาในการอบรม พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ต้านบริหารงานทั่วไปมาประกอบการพิจารณาในการ อบรมพัฒนาบุคลากร	หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การ ห้งาน ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความร่วมมือการทำงานใน สถานศึกษามาพิจารณาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านบุคลากรมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนา บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านวิชาการมาประกอบการพิจารณาในการอบรม พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ค้านงบประมาณมาประกอบการพิจารณาในการอบรม พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ค้านบริหารงานทั่วไปมาประกอบการพิจารณาในการ อบรมพัฒนาบุคลากร	หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความร่วมมือการทำงานใน สถานศึกษามาพิจารณาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านบุคลากรมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนา บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านวิชาการมาประกอบการพิจารณาในการอบรม พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ต้านงบประมาณมาประกอบการพิจารณาในการอบรม พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ต้านบริหารงานทั่วไปมาประกอบการพิจารณาในการ อบรมพัฒนาบุคลากร	หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความร่วมมือการทำงานใน สถานศึกษามาพิจารณาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านบุคลากรมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนา บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านวิชาการมาประกอบการพิจารณาในการอบรม พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านงบประมาณมาประกอบการพิจารณาในการอบรม พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านงริหารงานทั่วไปมาประกอบการพิจารณาในการ อบรมพัฒนาบุคลากร			

ข้อ	222000000000000000000000000000000000000	ระดับการดำเนินการ							
ชอ	การพัฒนาครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1			
การหา	ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)								
	รหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรการวิเคราะห์								
บุคลา									
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้าน								
	คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของครูมาพิจารณาใน การพัฒนาบุคลากร				6	0			
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ		1	0					
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูมา								
	พิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	(0					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความด้องการ ต้าน).						
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาในการ		60						
	พัฒนาบุคลากร	:							
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ต้าน								
	ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน								
	ของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร								
15	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามและการ								
	ประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาพิจารณาการ								
	พัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป								

ข้อ	การพัฒนาครูในโรงเรียน	5	ะดับก	ารดำ	เนินก	าาร		
70	การพฒนาครูเนเรงเรยน	5	4	3	2	1		
การวา	งแผนพัฒนาบุคลาก ร							
2.1 กา	รวางแผนพัฒนาบุคลากร จากการวิเคราะห์องค์การ							
16	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากศึกษารายงาน							
	ประจำปีมาประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางในการ							
	พัฒนาองค์กร				2			
17	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากเป้าหมายของ					Ò		
	สถานศึกษามาประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา			0				
	องค์กร							
18	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ			0				
	นโยบายใหม่ ๆของรัฐบาลมาพิจารณาเพื่อส่งบุคลากร							
	ไปฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับงาน		0)					
19	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความ							
	จำเป็นเร่งด่วนของสถานศึกษามาพิจารณาเพื่อวางแผน							
	พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน							
20	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ							
	งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมาพิจารณาเพื่อ							
	วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน							
				,	•			

~~	2054	1	ระดับการดำเนินการ						
ข้อ	การพัฒนาครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1			
การวา	งแผนพัฒนาบุคลากร(ต่อ)								
2.2 กา	รวางแผนพัฒนาบุคลากรจากการวิเคราะห์งาน								
21	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความ								
	ร่วมมือการทำงานในสถานศึกษามาพิจารณา เพื่อ								
	พัฒนา				2				
	บุคลากร					Ò			
22	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/			0					
	ความต้องการด้านบุคลากรมาพิจารณาเพื่อพัฒนา								
	บุคลากร			10					
23	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/								
	ความต้องการด้านวิชาการมาพิจารณา เพื่อพัฒนา		0						
	บุคลากรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ								
24	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/								
	ความด้องการด้านงบประมาณมาพิจารณา เพื่อพัฒนา								
	บุคลากรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ			i					
25	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/								
	ความต้องการต้านบริหารงานทั่วไปมาพิจารณา								
	วางแผน เพื่อพัฒนาบุคลากร								

ช้อ	9.5	5	ระดับการต		คำเนินการ		
710	การพัฒนาครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1	
การวา	งแผนพัฒนาบุคลากร(ต่อ)						
2.3 กา	รวางแผนพัฒนาบุคลากรจากการวิเคราะห์บุคลากร						
26	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/						
	ความต้องการด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ						
	ของครูมาพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร				2		
27	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/				6	Ö	
	ความต้องการความสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ			0			
	ครูไปมาพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร						
28	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/			0			
	ความต้องการต้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมา						
	พิจารณาจัดทำแผนสร้างแรงจูงใจบุคลากร		0				
29	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/						
	ความต้องการด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย						
	เพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อมาวางแผนพัฒนาครู						
30	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามและการ						
	ประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาประชุมเพื่อ						
	พิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป						

ข้อ	คอดหัวเมออดในโดนซีเมน	5	ะดับก	ารดำ	เนินก	าร
פע	การพัฒนาครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1
การดำ	เนินการพัฒนาบุคลากร					
3.1 กา	รดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านองค์การ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดปฏิทินการพัฒนาบุคลากร					
	และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน					C°
32	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนา					
	บุคลากรไว้ชัดเจนตามเป้าหมายพัฒนาบุคลากร				6	0
33	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรบุคลากรโดยการ			0/		
	ฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องนโยบายใหม่ ๆของรัฐบาลเพื่อ					
	พัฒนาบุคลากร					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโตยการฝึกอบรม					
	เรื่องที่มีความจำเป็นเร่งด่วนของสถานศึกษาเพื่อ		0			i
	พัฒนาบุคลากร					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดงบประมาณสำหรับการ					
	พัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม					

and the second of the second o

ข้อ	การพัฒนาครูในโรงเรียน	7	ะดับก	ารดำ	เนินก	าร
ขย	HILIDRAM INSTRUCTOR	5	4	3	2	1
การดำ	เนินการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)					
3.2 กา	รดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านงาน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดู					
	งานโรงเรียนดัวอย่างที่มีการร่วมมือการทำงานใน					
	สถานศึกษากันอย่างดีเพื่องาน	i			6	
37	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม				6	0
	ด้านบุคลากร เพื่อพัฒนางาน			0		
38	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม					
	ด้านวิชาการ เพื่อพัฒนางาน			0		
39	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม					
	ด้านงบประมาณเพื่อพัฒนางาน		0			
40	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม					
	ด้านบริหารงานทั่วไปเพื่อพัฒนางาน					
การดำ	เนินการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)					
3.3 กา	รดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านบุคลากร					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม					
	ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณเพื่อพัฒนาครู					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดู					
	งานโรงเรียนด้วอย่างการปรับตัวของครูที่ดีเพื่อพัฒนา					
	ครู					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดู					
	งานโรงเรียนดัวอย่างเพื่อสร้างแรงจูงใจในการ					
	ปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาครู					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม					
	ต้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนา					
	ผู้เรียนของ [^] กรูเพื่อพัฒนาครู					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในแต่					
	ละครั้งจากผลการติดดามและการประเมินผล					

ช้อ	2000	ระดับการดำเนินการ		าร		
20	การพัฒนาครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1
การติด	คตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร					
4.1 กา	รติดตามการพัฒนาบุคลากรด้านองค์การ					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาติดดามผลที่ได้จากการกำหนด					
	ปฏิทินการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบเพื่อพัฒนา องค์กร	:				
47	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการกำหนด					0
	แนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเป้าหมาย			0		
	พัฒนาองค์กร					
48	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากร		6			
	ไปฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องนโยบายใหม่ ๆของรัฐบาลเพื่อ พัฒนาองค์กร		ر م			
49	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งบุคลากรไปฝึกอบรมเรื่องที่มี					
	ความจำเป็นเร่งต่วนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กร					
50	ผู้บริหารสถานศึกษาดิดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากร					
	ไปฝึกอบรมงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อ					
	พัฒนาองค์กร					
4.2 กา	รติดตามการพัฒนาบุคลากรด้านงาน					
51	ผู้บริหารสถานศึกษาดิดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากร					
	ไปศึกษาดูงานโรงเรียนดัวอย่างที่มีการร่วมมือการ					
	ทำงานในสถานศึกษากันอย่างดีเพื่อพัฒนางาน					
52	ผู้บริหารสถานศึกษาดิดดามผลที่ได้จากการส่งบุคลากร					
	ไปฝึกอบรมต้านบุคลากร เพื่อพัฒนางาน					
53	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากร					
	ไปฝึกอบรมด้านวิชาการ เพื่อพัฒนางาน					
54	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากร					
	ไปฝึกอบรมด้านงบประมาณเพื่อพัฒนางาน					
55	ผู้บริหารสถานศึกษาดิดตามผลที่ได้จากการส่งบุคลากร					
	ไปฝึกอบรมด้านบริหารงานทั่วไปเพื่อพัฒนางาน					

•	การพัฒนาครูในโรงเรียน		ระดับการดำเนินการ						
ข้อ			4	3	2	1			
การติด	คตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)								
4.3 กา	รติดตามการพัฒนาบุคลากรด้านบุคลากร								
56	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งครูไป								
	ผึ้กอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณเพื่อ พัฒนาครู				ر				
	ผู้บริหารสถานศึกษาดิตตามผลที่ได้จากการส่งครูไป					0			
57	ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างการปรับดัวของครูที่ดีเพื่อ			0					
	พัฒนาครู								
58	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งครูไป			0					
	ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างที่มีแรงจูงใจในการ		0						
	ปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาครู		0)						
59	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งครูไป								
	ผึกอบรมด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อ								
	พัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒนาครู								
60	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในแต่								
	ละครั้งจากผลการดิตตามและการประเมินผล								

ขอเสนอแนะ			
	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	 	



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	121
ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์	
ตำแหน่งปัจจุบัน	
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัยพบว่า สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนน เฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจ ปัญหา/ความด้องการต้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร

ผลจากการศึกษาสภาพการพัฒนาครูตั้งกล่าวจึงมีประเด็นหัวข้อใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ดังต่อไปนี้

> ชารีรัดน์ สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

 การศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด พบว่า ด้านที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดลำดับท์ สาเหตุและปัญหา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการด้านแรงจูงใจในเ 	ใหนึ่ง กา ร
ปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากรท่านมีแนวทางการพัฒนาครูด้านสำ ปัญหา/ความต้องการ เพื่อแก้ไขสภาพการพัฒนาครูในหัวข้อนี้อย่างไร	รวจ
	5 0
2. การศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด	เสูเขทย
พบว่า ต้านที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับ	ที่สอง
สาเหตุและปัญหา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจปัญหา/ความต้องการ ด้านความรู้	
ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากร	ท่านมี
แนวทางการพัฒนาครูด้านสำรวจปัญหา/ความต้องการ เพื่อแก้ไขสภาพการพัฒนาครูใ	เห ัวข้อนี้
อย่างไร	
	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •

3. การศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย พบว่า ด้านที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดลำดับที่หนึ่งสาเหดุและ ปัญหา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการดิตตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง มาประชุมเพื่อพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูด้าน
การวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อแก้ไขสภาพการพัฒนาครูในหัวข้อนี้อย่างไร
, 4 6 8 7
4. การศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย
พบว่า ด้านที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สอง สาเหตุและ
ปัญหา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากสำรวจปัญหา/ความต้องการความสามารถ
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูไปมาพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร ท่านมีแนวทางการพัฒนา
ครูต้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อแก้ไขสภาพการพัฒนาครูในหัวข้อนี้อย่างไร

5. การศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรีย	ยนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่หนึ่ง สาเหตุและ
ปัญหา คือ ผับริหารสถานศึกษานำผลการ	รดิดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแด่ละครั้ง
มาประชมเพื่อพิจารณาวางแผนพัฒนาบ _ุ ศ	าลากรในครั้งด่อไปท่านมีแนวทางการพัฒนาครูด้าน
การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขล	รภาพการพัฒนาครูในหัวข้อนี้อย่างไร -
	. 5708
พบว่า ด้านที่ 3 การตำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล	ียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย เลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำตับที่สองสาเหตุและ เลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ
พบว่า ด้านที่ 3 การตำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมด้านความรู้ความสามารถในการ
พบว่า ด้านที่ 3 การตำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การตำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน พัฒนาบุลลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน พัฒนาบุลลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน พัฒนาบุลลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน พัฒนาบุลลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน พัฒนาบุลลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน พัฒนาบุลลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน พัฒนาบุลลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน พัฒนาบุลลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน พัฒนาบุลลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ
พบว่า ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุล ปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒน พัฒนาบุลลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒน	ลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่สองสาเหตุและ กลากรโดยการฝึกอบรมต้านความรู้ความสามารถในการ นาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครูต้านการดำเนินการ

7. การศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย พบว่า ด้านที่ 4 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยด่ำที่สุดลำดับที่หนึ่ง สาเหตุและปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการดิดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมใน
แด่ละครั้งมาประชุมเพื่อพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งค่อไปท่านมีแนวทางการพัฒนา ครูด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒนาครูในหัวข้อนี้
อย่างไร
6) 0
8. การศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย
พบว่า ด้านที่ 4 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดลำดับที่สอง
สาเหดุและปัญหาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลที่ได้จากการส่งครูไปฝึกอบรมด้านความรู้
ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อพัฒนาครู ท่านมีแนวทางการพัฒนาครู
ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขสภาพการพัฒนาครูในหัวข้อนี้อย่างไร

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือและเก็บข้อมูล



र्मे **१६ ०६**लदःक(द)/३ ००६

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๒๕๐๐๐

คณ เมามาพันธ์ ค**ะ**๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 🕳 เครื่องมือในการวิจัย

AJITAT * AW

เค้าโครงวิทยานีพนธ์

จำนวน 🕳 ชุด

ด้วย นางสาวธารีวัตน์ สุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักลูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๒ กำลังคำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสภาพและ แนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนพ้องถิ่น จังหวัดสุโขพัย โดยมีอาจารย์ ตร.สมหมาย อำคอนกลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็น ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือ ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและคำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

171.

(รองศาสตราจารย์ คร.สูวารีย์ วงศ์วัฒนา) คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราจภัฏพิบูลสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรวชภัฏพิบูลสงคราม ไทร/โทรสาร ๐-๕๕๒๕-๑๗๑๑



H HO OKING. a(G)/1. alon

บัณฑิตริทยาลัย มหาริทยาลัยราชภัฏทิบูลสงคราม อำเภอเมือง จังหรัดพิษณุโลก ๒๕๐๐๐

ส มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนูเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 9 จุด

ด้วย นางสาวธารีรัศน์ สุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาให หลักสูตรครุศาสครมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๖ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสภาพและ แนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย โดยมี อาจารย์ คร.สมหมาย อำคอนกลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งในการศึกษาเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจำเป็นด้องก็บข้อมูล เพื่อนำมาประกอบงานวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านอนุญาตให้บักศึกษาได้เข้าเก็บข้อมูลในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรคพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความกับถือ

口一

(รองศาสตราจารย์ คร.สุวารีย์ วงศ์วัฒนา) คณบดึบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โทร/โทรสาร o-๕๕๒๕-๑๗๑๑



#5 offers.e(4)/7.efec

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๒๕๐๐๐

PA USUTUAN PRECE

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ต่อมาด้วย

แบบสัมภาษณ์ จำนวน

118

ด้วย บางสาวธารีรัศน์ สุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาไท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๖ กำลังคำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสภาพและ แนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังภัดจงศ์กรปกครองส่วนต้องสิ้น จังหวัดสุโขทัธ โดยมี อาจารย์ คร.สมพมาย อ่ำตอนกลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการศึกษาเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อนำมาประกอบงานวิจัย โดยใช้แบบสัมภาษณ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาได้เจ้าเก็บข้อมูลในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาลนี้

ขอแสดงความนับถือ

(7) -

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวารีย์ วงศ์วัฒนา) คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โทร/โทรสาร ๐-๕๕๒๕-๑๗๑๓

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสาวธารีรัตน์ สุวรรณ

วัน เดือน ปีเกิด

22 เมษายน 2532

สถานที่เกิด

โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

เลขที่ 70 หมู่ 10 ตำบลพรหมพิราม อำเภอพรหมพิราม

จังหวัดพิษณุโลก รหัสไปรษณีย์ 65150 โทรศัพท์ 084-1790582

สถานที่ทำงาน

โรงเรียนบ้านวงฆ้อง ตั้งอยู่เลขที่ 1/1 หมู่ 8 ตำบลเกาะตาเลี้ยง

อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย รหัสไปรษณีย์ 64120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพิรามอุทิศ

พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาตอนตัน โรงเรียนพรหมพิรามวิทยา

พ.ศ. 2550 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพรหมพิรามวิทยา

พ.ศ. 2556 ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาคณิตศาสตร์)

มหาวิทยาราชภัฏพิบูลสงคราม

พ.ศ. 2558 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริการการศึกษา)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม