

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา” แบ่งออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสอบถามผู้บริหารและครูโดยแบ่งออกเป็น ๕ ด้านคือ

ด้านที่ ๑ การวางแผนงาน

ด้านที่ ๒ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคคล

ด้านที่ ๔ การรักษาบุคคลและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

ด้านที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสอบถามผู้บริหารและครูจำนวน ๔ ด้านแบบสอบถามแต่ละตอนจะมีคำชี้แจงของตอนนั้นๆ เพื่อผู้ตอบแบบสอบถามจะได้ทราบว่าต้องทำอะไรอย่างไรเพื่อให้การตอบเป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์กรุณาอ่านคำชี้แจงก่อนแล้วจึงตอบแบบสอบถาม

ในการตอบแบบสอบถามขอได้โปรดตอบตามความจริงทุกตอนทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามข้อมูลของการตอบจะเก็บไว้เป็นความลับและใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นไม่มีส่วนใดที่เกี่ยวข้องหรือจะมีผลกระทบต่อดำเนินงานหน้าที่การงานของท่าน

ดวงกมล กองช้าง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

๑. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๒. อายุ

[] ต่ำกว่า ๓๐ ปี

[] ๓๑-๔๐ ปี

[] ๔๑-๕๐ ปี

[] ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ตำแหน่ง

[] ผู้บริหาร

[] ครูผู้สอน

๔. ประสบการณ์ทำงาน

[] ๑-๑๐ ปี

[] ๑๑-๒๐ ปี

[] มากกว่า ๒๐ ปี

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอ
ท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

คำชี้แจง

โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อซึ่งเป็นการแสดงออกหรือการกระทำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของตัวเลขที่สอดคล้อง
ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดโดยกำหนดตัวเลขและความหมายไว้ดังนี้

๕ หมายความว่าระดับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารมากที่สุด

๔ หมายความว่าระดับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารมาก

๓ หมายความว่าระดับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารปานกลาง

๒ หมายความว่าระดับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารน้อย

๑ หมายความว่าระดับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. การวางแผนงานตามหลักพรหมวิหาร ๔						
๑.	ผู้บริหารมีการประชุมการกำหนดอัตราของบุคคลร่วมกับบุคคลอื่นอย่างต่อเนื่อง(อุเบกขา)					
๒.	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตราบุคคลตามแผนงาน (อุเบกขา)					
๓.	ผู้บริหารแต่งตั้งกรรมการการดำเนินงานวางแผนการจัดการบุคคลด้วยความเหมาะสม (อุเบกขา)					
๔.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดบุคคลให้เหมาะสม (อุเบกขา)					
๕.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม (อุเบกขา)					
๖.	ผู้บริหารมีการจัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับบุคคล ด้วยใจที่เป็นกลาง (อุเบกขา)					
๗.	ผู้บริหารวางแผนการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ตรงกับสายงานเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน(อุเบกขา)					
๘.	ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในกลุ่มงานบริการงานบุคคลโดยให้บุคคลมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา(อุเบกขา)					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร ๔						
๙	ผู้บริหารการจัดทำงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในสายงานแต่ละแผนก (อุเบกขา)					
๑๐	ผู้บริหารมีข้อมูลประวัติบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (อุเบกขา)					
๑๑	ผู้บริหารคัดเลือกบุคคลอย่างโปร่งใส (อุเบกขา)					
๑๒	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ของบุคคลโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก (อุเบกขา)					
๑๓	ผู้บริหารมีการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการเสนอบุคคลเข้าปฏิบัติงานเพื่อแสดงถึงความเป็นประชาธิปไตย (อุเบกขา)					
๑๔	ผู้บริหารจัดหาเอกสารตำราที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคคล (กรุณา)					
๑๕	ผู้บริหารมีการแนะนำข้อปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (กรุณา)					
๑๖	ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน (กรุณา)					
๓. การพัฒนาบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔						
๑๗	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง (เมตตา)					
๑๘	ผู้บริหารสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมแก่บุคคล (กรุณา)					
๑๙	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคคลเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลในการพัฒนาตนเอง (กรุณา)					
๒๐	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลได้พัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนและผลงานทางวิชาการ(กรุณา)					
๒๑	ผู้บริหารส่งเสริมบุคคลให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองโดยหน่วยงานภายนอก (มุทิตา)					
๒๒	ผู้บริหารชื่นชมและยินดี ในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน (มุทิตา)					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๓. การพัฒนาบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ (ต่อ)						
๒๓	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคคลเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง (มุทิตา)					
๒๔	ผู้บริหารกำหนดการหมุนเวียนหน้าที่เพื่อให้บุคคลเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (กรุณา)					
๔. การรักษาบุคคลและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔						
๒๕	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ (กรุณา)					
๒๖	ผู้บริหารมีการให้บุคคลเข้าพบเพื่อขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัว(กรุณา)					
๒๗	ผู้บริหารมีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี (มุทิตา)					
๒๘	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ (มุทิตา)					
๒๙	ผู้บริหารยกย่องชื่นชมบุคคลที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (มุทิตา)					
๓๐	ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมเป็นกรรมการพิจารณาความดีความชอบ(อุเบกขา)					
๓๑	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม(อุเบกขา)					
๓๒	ผู้บริหารมีการดำเนินการทางวินัยอย่างยุติธรรมแก่บุคคลที่กระทำผิด (อุเบกขา)					
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔						
๓๓	ผู้บริหารให้บุคคลผู้สงสัยเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองได้ซักถามโดยปราศจากอคติ (เมตตา)					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ (ต่อ)						
๓๔	ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแก่บุคคลเพื่อเตรียมความพร้อม (กรุณา)					
๓๕	ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน (มุทิตา)					
๓๖	ผู้บริหารได้ทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานครอบคลุมทุก ๆ ด้าน (อุเบกขา)					
๓๗	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคคลจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (อุเบกขา)					
๓๘	ผู้บริหารมีการประเมินผลการการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างต่อเนื่อง (อุเบกขา)					
๓๙	ผู้บริหารมีกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม(อุเบกขา)					
๔๐	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (อุเบกขา)					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการ บริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต ๓

๑. การวางแผนงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๓. การพัฒนาบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๔. การรักษาบุคคลและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔
ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล..... ฉายา.....
อายุ.....ปี ตำแหน่งปัจจุบัน.....
ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี
สถานที่สัมภาษณ์.....
วัน ที่ เดือน พ.ศ. เวลา น.

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ในด้านต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

๑. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้าน การวางแผนงานบุคคลอย่างไร.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านการพัฒนาบุคคล อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านการธำรงรักษาบุคคลและการสร้างขวัญกำลังใจอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๕. ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๖. ท่านคิดว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ดีหรือไม่
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ท่านมีข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔
อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ดวงกมล กองช้าง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์