

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

๑. รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล
ตำแหน่งหน้าที่งาน อาจารย์ พิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
ตำแหน่งหน้าที่งาน อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวาล ศิริวัฒน์
ตำแหน่งหน้าที่งาน อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรืองชัย หมื่นชนะ
ตำแหน่งหน้าที่งาน อาจารย์ พิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. ผู้ศาสตราจารย์บุญเลิศ จีรภัทร์
ตำแหน่งหน้าที่งาน อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การแปลผลจากแบบสอบถาม (IOC)

ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- +๑ หมายถึง เหมาะสมว่าแบบสอบถามวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา
- ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา
- ๑ หมายถึง ไม่เหมาะสมว่าแบบสอบถามไม่ได้วัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

แบบสอบถามที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในระดับดี สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้
จะต้องมีค่า IOC เกินกว่า ๐.๕ เป็นต้นไป

ตอนที่ ๒ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓

หัวข้อ		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
ด้านการวางแผนบุคลากร									
๑.	ผู้บริหารมีการประชุมวางแผน โครงการปฏิบัติงานของบุคลากร ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับ จำนวนและคุณภาพของบุคลากรก่อน การประชุมวางแผน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.	มีการวางแผนกำหนดเพิ่ม – ลด จำนวนบุคลากรในโรงเรียนแต่ละปี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔.	มีการกำหนดจำนวนบุคลากร ได้คำ นึกถึงความเหมาะสมกับหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕.	มีการวางแผนกำหนดพัฒนาคุณภาพ บุคลากรในโรงเรียนแต่ละปี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖.	มีการจัดทำคู่มือกำหนดตำแหน่งและ จำนวนบุคลากรที่ชัดเจนแต่ละปี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๗.	มีการจัดเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลหรือ ประวัติของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

หัวข้อ		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านการสรรหาบุคลากร									
๘	มีการแจ้งประกาศรับสมัครบุคลากรตามสื่อต่าง ๆ และชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๙	มีการกำหนดตามขั้นตอนในการรับสมัครอย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๐	ขั้นตอนหรือวิธีการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๑	มีการทดสอบความรู้ความสามารถในรูปแบบข้อสอบปรนัย อัตนัย และสอบปฏิบัติ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๒	มีการตรวจสอบภูมิหลัง หรือสถานที่ทำงานเดิมก่อนการบรรจุ หรือแต่งตั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๓	ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการสรรหาบุคลากรใหม่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๔	การคัดเลือก การบรรจุ หรือการแต่งตั้งบุคลากร ได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์ที่โรงเรียนได้กำหนดไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๕	การปฐมนิเทศ แจ้งระเบียบการ และแนะนำบุคลากรในโรงเรียนให้แก่บุคลากรใหม่ทราบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

หัวข้อ		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านการพัฒนาบุคลากร									
๑๖	บุคลากรใหม่ที่ผ่านการคัดเลือก ผู้บริหารมีการปฐมนิเทศ แนะนำบุคคล สถานที่ ระเบียบข้อบังคับ ตำแหน่ง หน้าที่ หรือแนวทางการทำงานที่ถูกต้อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๗	การนิเทศหรือแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน หรือการทำงานที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๘	ผู้บริหารได้มอบหมายให้บุคคลใดบุคคล หนึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้บุคลากร ใหม่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๙	ผู้บริหารตระหนักและส่งเสริมให้ บุคลากรรักษาวินัยในการทำหน้าที่และ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๐	สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ด้านวิชาการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๑	สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการ อบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๒	สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกจิต (สติ สมาธิ) ในโครงการปฏิบัติธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๓	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๔	ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทัศนศึกษา หรือ ศึกษาดูงานเข้าประชุมสัมมนา ประชุม เชิงปฏิบัติการทั้งในและ นอกสถานที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๕	จัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ บุคลากรที่หลากหลาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

๒๖	จัดตั้งกองทุนสวัสดิการการเงิน การ ประกันภัย หรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
----	---	----	----	----	----	----	---	-----	--------

ต่อ

หัวข้อ		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
ด้านการพัฒนาบุคลากร									
๒๗	จัดบรรยายภาคในสถานที่หรือห้อง ปฏิบัติงานเพื่อเอื้อต่อการทำงานของ บุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๘	จัดแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมเฉพาะ บุคลากร (ไม่นับห้องสมุดรวมนักเรียน)	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๙	จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ใน หน้าที่อย่างพอเพียง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๐	จัดสรรห้องปฏิบัติงาน ห้องพัก หรือโต๊ะ ทำงานประจำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๑	ผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงความ ปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๒	ผู้บริหารพบปะ สนทนากับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๓	ผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงการ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สม่ำ เสมอ มีความเป็นมิตรและเป็นที่พึ่ง ของบุคลากรได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

หัวข้อ		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
๓๔	มีรูปแบบ วิธี หรือขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๕	ก่อนทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าถึงรูปแบบ เวลา จำนวนครั้ง ต่อภาคเรียน ต่อปีการศึกษา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๖	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๗	นำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานไปแก้ไขและพัฒนาบุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๘	พิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๙	กรณีที่บุคลากรทำผิดวินัย มีการปฏิบัติตามขั้นตอนจากเขาไปหนัก คือ “ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักงาน ลดตำแหน่ง โยกย้าย หรือไล่ออก” หรือ ปฏิบัติตามกฎหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔๐	ดำเนินการตามระเบียบและค่านึงถึงผลประโยชน์ที่ควรได้รับ กรณีบุคลากรลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บ หรือเสียชีวิต	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔๑	ดำเนินการตามระเบียบและค่านึงถึงผลประโยชน์ที่ควรได้รับ กรณีบุคลากรลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บ หรือเสียชีวิต	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔๒	การพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบใด ๆ ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐาน “ความยุติธรรม” เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๓

ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับ “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน”

๑. ด้านการวางแผนบุคลากร
๒. ด้านการสรรหาบุคลากร
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน