

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง : การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้ ใช้สำหรับสอบถามผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนใน สถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ แบบสอบถามนี้
ผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านและ
โรงเรียนแต่อย่างใด ดังนั้น ขอให้ท่านตอบได้อย่างอิสระ ตามความคิดเห็นของท่าน และขอความ
กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

๒. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เกี่ยวกับ สภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ
มัธยมศึกษา จำนวน ๕ ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรร
หาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการ
รักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และแนวทางการพัฒนา การ
บริหารงานบุคคล

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ ากท่านด้วยดี ในการตอบ
แบบสอบถามครั้งนี้ จึงขอเจริญพรขอบคุณแก่ท่านมา ณ โอกาสนี้

พระมหาขวัญชัย สุธนโต (ฟางทสวัสดี)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ เกี่ยวกับข้อมูลของท่านในปัจจุบัน

ข้อ ๑ เพศ

☐ ๑. ชาย☐ ๒. หญิง

ข้อ ๒ อายุ

☐ ๑. ต่ำกว่า ๓๑ ปี☐ ๒. ๓๑ – ๔๐ ปี☐ ๓. ๔๑ – ๕๐ ปี☐ ๔. ๕๑ ปีขึ้นไป

ข้อ ๓ ระดับการศึกษา

☐ ๑. ปริญญาตรี☐ ๒. ปริญญาโท☐ ๓. ปริญญาเอก☐ ๔. อื่นๆ.....

ข้อ ๔ ตำแหน่ง

☐ ๑. ผู้อำนวยการ☐ ๒. รองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ☐ ๓. หัวหน้ากลุ่มสาระ☐ ๔. ครูผู้สอน

ข้อ ๕ ประสบการณ์

☐ ๑. ต่ำกว่า ๖ ปี☐ ๒. ๖ - ๑๐ ปี☐ ๓. ๑๑ – ๒๐ ปี☐ ๔. ๒๑ ปีขึ้นไป

ข้อ ๖ ขนาดโรงเรียน

☐ ๑. ขนาดเล็ก☐ ๒. ขนาดกลาง☐ ๓. ขนาดใหญ่

ตอนที่ ๒

ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๕ ด้าน

คำชี้แจง โปรดทำรายการต่อไปนี้โดยให้ท่านพิจารณาถึงสภาพตามความเป็นจริงแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งกำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง ระดับความเห็นด้วย มากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง ระดับความเห็นด้วย มาก

ระดับ ๓ หมายถึง ระดับความเห็นด้วย ปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง ระดับความเห็นด้วย น้อย

ระดับ ๑ หมายถึง ระดับความเห็นด้วย น้อยที่สุด

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง					
๑	มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง					
๒	มีขั้นตอนในการวางแผนกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครู					
๓	สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา					
๔	มีการวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่ง ในโรงเรียนแต่ละปี					
๕	การกำหนดหน้าที่ที่ข้าราชการครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก					
๖	มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนรองรับอนาคตในแต่ละปี					
๗	มีการจัดทำคู่มือตำแหน่งและจำนวนข้าราชการครูที่ชัดเจน					
๘	จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ					
๙	มีการปรับปรุงข้อมูลของข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน					
๑๐	มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม /ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา					

ตอนที่ ๒ (ต่อ)

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
๑	แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูภายในสถานศึกษา					
๒	ขาดการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกข้าราชการครู					
๓	กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับราชการตามตำแหน่ง					
๔	ประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจน					
๕	ดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส					
๖	ประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการครูเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว					
๗	ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูและประเมินผล เป็นเวลา ๖ เดือน – ๑ ปี อย่างยุติธรรม					
๘	บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน					
๙	พิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของข้าราชการครูและเลิกจ้างครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม					
๑๐	อนุญาตให้ข้าราชการครูโอน – ย้ายและรับย้ายข้าราชการครูมาทำการสอนต่างโรงเรียนได้					

ตอนที่ ๒ (ต่อ)

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
๑	จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูที่เข้ามาทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบ					
๒	จัดครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาครูเข้าใหม่					
๓	วัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลองปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
๔	ปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
๕	อนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้อย่างไม่มีเงื่อนไข					
๖	จัดส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษา ๑ ครั้ง					
๗	ครูขาดการกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
๘	การคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนไม่ยุติธรรม					
๙	จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส					
๑๐	แจ้งให้ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล					

ตอนที่ ๒ (ต่อ)

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านวินัยและการรักษาวินัย					
๑	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
๒	สั่งลงโทษข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย					
๓	ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง					
๔	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย					
๕	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท					
๖	ครูอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนได้					
๗	แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
๘	เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครู					
๙	เป็นตัวอย่างที่ดีพร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรม					
๑๐	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					

ตอนที่ ๒ (ต่อ)

ข้อ	ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านการออกจากราชการ					
๑	มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา					
๒	มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อมี เหตุสงสัยว่าข้าราชการครูขาดคุณสมบัติการปฏิบัติหน้าที่					
๓	พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ					
๔	แจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังออกจากราชการ					
๕	ครูใหม่ที่ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานไม่รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ					
๖	ข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาให้ ออกจากราชการ					
๗	ข้าราชการครูที่หย่อนความสามารถและบกพร่องในหน้าที่ราชการให้ออกจากราชการอย่างไม่มีเงื่อนไข					
๘	สั่งให้ผู้ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ					
๙	ข้าราชการครูที่มีมลทินมัวหมองให้ ออกจากราชการ					
๑๐	ข้าราชการครูที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษให้ ออกจากราชการ					

ตอนที่ ๓

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

๑. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างไรบ้าง

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

๒. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างไรบ้าง

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school handwriting practice paper. The lines are evenly spaced and run across the entire width of the page. There are no margins, text, or other markings present.