

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**การพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยจำปาสัก แขวงจำปาสัก**  
**ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก  
 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยจำปาสักประเทศ  
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนานุเคราะห์

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยจำปาสัก

แบบสอบถามแต่ละตอนจะมีคำชี้แจงเฉพาะของตอนนั้นๆ เพื่อให้แบบสอบถามเป็นไป  
 อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ขอความกรุณาท่านได้ตอบให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง คำตอบของท่าน  
 ทุกข้อมีค่าต่องานวิจัยครั้งนี้มาก ข้อมูลที่ได้จะไม่มีการเผยแพร่หรือไม่เป็นผลเสียหายแก่ผู้ตอบ  
 แบบสอบถามทั้งหน้าที่การงาน และการศึกษาแต่อย่างใด โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดและ  
 ใช้ประโยชน์ของข้อมูลในภาพรวมเพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ  
 โอกาสนี้

**พระสุริยศักดิ์ จิตตมโม**

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง  
ของท่าน

๑. เพศ

☐ ๑. ชาย

☐ ๒. หญิง

๒. อายุ

☐ ๑. ต่ำกว่า ๒๕ ปี

☐ ๒. ๒๖-๓๓ ปี

☐ ๓. ๓๔-๔๐ ปี

☐ ๔. ๔๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ๒. ปริญญาตรี

☐ ๓. ปริญญาโท

☐ ๔. ปริญญาเอก

๔. ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน

☐ ๑. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย

☐ ๒. รองผู้อำนวยการ

☐ ๓. ครู-อาจารย์

๕. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ๑. ต่ำกว่า ๑๕ ปี

☐ ๒. ๑๖-๓๐ ปี

ตอนที่ ๒ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเจ้าฟ้าสิริราชภัฏ  
พิจารณาแบบสอบถามแล้วประเมินรายการต่าง ๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงกับ  
สภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านโดยมีความหมายดังนี้

- ๕ ท่านมี ระดับความคิดเห็น มากที่สุด  
๔ ท่านมี ระดับความคิดเห็น มาก  
๓ ท่านมี ระดับความคิดเห็น ปานกลาง  
๒ ท่านมี ระดับความคิดเห็น น้อย  
๑ ท่านมี ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

| ข้อที่ | การพัฒนาบุคลากร                                                               | ระดับปฏิบัติ |   |   |   |   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|
|        |                                                                               | ๕            | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑      | ๑.ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร<br>มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นระบบ |              |   |   |   |   |
| ๒      | มีเป้าหมายและแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน                                |              |   |   |   |   |
| ๓      | ศูนย์พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร          |              |   |   |   |   |
| ๔      | มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสนับสนุนศูนย์พัฒนาบุคลากร                 |              |   |   |   |   |
| ๕      | มีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้ทุกคนได้รับทราบล่วงหน้า         |              |   |   |   |   |
| ๖      | มีการประเมินผลทุกครั้งหลังการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร                           |              |   |   |   |   |
| ๗      | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร                        |              |   |   |   |   |
| ๘      | มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง                                  |              |   |   |   |   |

| ข้อที่ | การพัฒนาบุคลากร                                                                      | ระดับปฏิบัติ |   |   |   |   |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|
|        |                                                                                      | ๕            | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
|        | <b>๒. ด้านการฝึกอบรม</b>                                                             |              |   |   |   |   |
| ๑      | มหาวิทยาลัยได้มีการจัดฝึกอบรมทักษะความรู้ความเข้าใจในภาระงานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง |              |   |   |   |   |
| ๒      | ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม                                         |              |   |   |   |   |
| ๓      | ท่านได้พิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เพื่อรับการฝึกอบรม                                     |              |   |   |   |   |
| ๔      | ท่านมีการพิจารณาความรู้ ความสามารถของวิทยากรเหมาะสมกับหน่วยงาน                       |              |   |   |   |   |
| ๕      | มหาวิทยาลัยได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมล่วงหน้า               |              |   |   |   |   |
| ๖      | ท่านได้ให้ความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร                                  |              |   |   |   |   |
| ๗      | มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่รับผิดชอบ  |              |   |   |   |   |
| ๘      | มหาวิทยาลัยของท่านมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นประจำทุกปี                         |              |   |   |   |   |
|        | <b>๓. ด้านการศึกษาดูงาน</b>                                                          |              |   |   |   |   |
| ๑      | แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ การจัดการศึกษาดูงาน                                      |              |   |   |   |   |
| ๒      | มีการส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำทุกปี                             |              |   |   |   |   |
| ๓      | มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีแผนงานหรือโครงการศึกษาดูงานภายนอกเพื่อพัฒนาบุคลากร             |              |   |   |   |   |
| ๔      | จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง                                                  |              |   |   |   |   |
| ๕      | ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก                        |              |   |   |   |   |
| ๖      | กำหนดสถานที่ ที่ไปศึกษาดูงาน ตรงความสนใจของบุคลากร                                   |              |   |   |   |   |
| ๗      | สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ                              |              |   |   |   |   |
| ๘      | แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ การจัดการศึกษาดูงาน                                      |              |   |   |   |   |

| ข้อที่                        | การพัฒนาศูนย์                                                                     | ระดับปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|
|                               |                                                                                   | ๕            | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๔. ด้านการศึกษาต่อ            |                                                                                   |              |   |   |   |   |
| ๑                             | มหาวิทยาลัยมีนโยบายช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูง           |              |   |   |   |   |
| ๒                             | มีข้อมูลเอกสารนำทางการศึกษาต่อให้แก่บุคลากร                                       |              |   |   |   |   |
| ๓                             | มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างชัดเจน     |              |   |   |   |   |
| ๔                             | มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรอย่างยุติธรรมเป็นการส่งเสริมศึกษาต่อ |              |   |   |   |   |
| ๕                             | ผู้บริหารจัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรอย่างเหมาะสมและพอเพียง              |              |   |   |   |   |
| ๖                             | ให้อิสระในการคัดเลือกสาขาวิชาที่บุคลากรสนใจ                                       |              |   |   |   |   |
| ๗                             | มีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อการศึกษาต่อ                         |              |   |   |   |   |
| ๘                             | มีตำแหน่งรองรับบุคลากรที่ส่งเสริมไปศึกษาต่อในระดับสูงอย่างเหมาะสม                 |              |   |   |   |   |
| ๕. ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ |                                                                                   |              |   |   |   |   |
| ๑                             | มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ การจัดสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง  |              |   |   |   |   |
| ๒                             | สำรวจความต้องการในการสัมมนาทางวิชาการ                                             |              |   |   |   |   |
| ๓                             | วิเคราะห์คุณสมบัติบุคลากรก่อนจัดสัมมนาทางวิชาการ                                  |              |   |   |   |   |
| ๔                             | กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการจัดสัมมนาวิชาการ                                   |              |   |   |   |   |
| ๕                             | ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการอย่างทั่วถึง                    |              |   |   |   |   |
| ๖                             | มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ                        |              |   |   |   |   |
| ๗                             | งานจัดสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร                     |              |   |   |   |   |
| ๘                             | การประเมินผลบุคลากรหลังจัดสัมมนาทางวิชาการทุกครั้ง                                |              |   |   |   |   |

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในแต่ละด้านต่อไปนี้

๑. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากรของมหาลัย

.....

.....

.....

๒. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านการฝึกอบรมบุคลากร

.....

.....

.....

๓. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านการศึกษาดูงานของบุคลากร

.....

.....

.....

๔. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ

.....

.....

.....

๕. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ

.....

.....

.....