

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

.....

คำชี้แจง แบบสอบถาม

๑. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารงาน บุคคลในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ข้อมูลที่ได้จะไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น มิได้มุ่งประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่และการทำงานของท่านหรือผู้ใด ทั้งสิ้น โปรดได้กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงอย่างอิสระ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็น ความลับเพื่อประโยชน์ทางการวิจัยเท่านั้น

๒. แบบสอบถามฉบับนี้มี ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ ๓แบบสอบถาม และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

พระสีสะเกด โชติปัญญา (ศักดิ์ชนะ)

นิสิตพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริง

๑. เพศ

☐ ๑. ชาย

☐ ๒. หญิง

๒. อายุ

☐ ๑. น้อยกว่า ๓๐ ปี

☐ ๒. ๓๑ - ๓๕ ปี

☐ ๓. ๔๐ - ๔๕ ปี

☐ ๔. ๕๐ ปี ขึ้นไป

๓. วุฒิการศึกษา

☐ ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ๒. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ ๓. สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ๑. น้อยกว่า ๑๐ ปี

☐ ๒. ๑๑ - ๑๕ ปี

☐ ๓. ๒๐ - ๒๕ ปี

☐ ๔. มากกว่า ๓๐ ปี

ตอนที่ ๒

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
และเกณฑ์ระดับคะแนนความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง ระดับมาก
๓ หมายถึง ระดับปานกลาง
๒ หมายถึง ระดับน้อย
๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การบริหารงานบุคคล	ระดับปฏิบัติงาน				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการวางแผนงานบุคคล					
๑. มีการสำรวจความต้องการของบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน					
๒. นำข้อมูลการสำรวจมาประกอบการวางแผนอัตรากำลังบุคคลในอนาคต					
๓. บุคคลมีส่วนร่วมในวางแผนพัฒนาบุคคลในสถานศึกษา					
๔. จัดทำคู่มือหรือแผนงานการบริหารงานบุคคล					
๕. ดำเนินงานตามคู่มือหรือแผนงานที่กำหนดไว้					
๖. บุคคลมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสถานศึกษา					
๗. มีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างสม่ำเสมอ					

การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน					
๘. มีการประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงานต่าง ๆ ให้บุคคลได้ทราบ					
๙. กำหนดบุคคลรับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
๑๐. คณะอาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน					
๑๑. มีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน					
๑๒. บุคคลได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด					
๑๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
๑๔. กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนอย่างชัดเจน					
ด้านการพัฒนาบุคคล					
๑๕. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของบุคคลในสถานศึกษา					
๑๖. บุคคลในสถานศึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
๑๗. มีการสร้างบรรยากาศที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตยต่อการบริหารงานของสถานศึกษา					
๑๘. มีการประกาศผลการปฏิบัติงานให้กับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ					
๑๙. บุคคลในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อกัน					
๒๐. ส่งเสริมให้บุคคลเขียนผลงานทางวิชาการ					
๒๑. การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ					

การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการบำรุงรักษาบุคคล					
๒๒. ส่งเสริมให้บุคคลให้ได้รับการฝึกอบรมจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างสม่ำเสมอ					
๒๓. จัดให้ตัวแทนบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมนำความรู้มาเผยแพร่					
๒๔. ให้อาจารย์ศึกษาดูงานจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ นำมาพัฒนาตนเอง					
๒๕. มีการจัดบริการเอกสารที่เป็นความรู้ทางวิชาการแก่อาจารย์อย่างทั่วถึง					
๒๖. มีการยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ผลดีสม่ำเสมอ					
๒๗. มีการส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานใหม่ๆ					
๒๘. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในสถานศึกษา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
๒๙. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน					
๓๐. การให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา					
๓๑. ดำรงและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา					
๓๒. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส					
๓๓. ผู้บริหารและครูอาจารย์ในสถานศึกษามีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
๓๔. มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ					
๓๕. เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๑. การวางแผนงานบุคคล

.....

.....

.....

๒. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

๓. การพัฒนาบุคคล

.....

.....

.....

๔. การบำรุงรักษามูลค่าบุคคล

.....

.....

.....

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถาม