

ผลวิเคราะห์แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนแบบสอบถามมีเกณฑ์ดังนี้

- + ๑ รู้สึกแน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์
- ๐ รู้สึกไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์
- ๑ รู้สึกแน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่สามารถวัดตรงตามจุดประสงค์

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อไปหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์ โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์
ΣR	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยการแปลความคือ ถ้า IOC ≥ 0.5 แสดงว่าแบบสอบถามข้อนั้นวัดวัตถุประสงค์ข้อนั้นจริง
 ถ้า IOC < 0.5 แสดงว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่วัดวัตถุประสงค์ข้อนั้น

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

๑. รศ.พิเศษ ดร.อดิสร เพ็ญเกษ
๒. ผศ.ดร.อินดา ศิริวรรณ
๓. ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
๔. ผศ.บุญเลิศ จีรภัทร์
๕. ดร.สุลีพร เสวตพงศ์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด ๕ ข้อ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น					ΣR	IOC
	๑	๒	๓	๔	๕		
๑. เพศ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๒. อายุ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๓. วุฒิการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๔. ประสบการณ์การทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด ๕ ด้าน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

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

การบริหารงานบุคคล	คะแนน					ΣR	IOC
	๑	๒	๓	๔	๕		
๒.ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน							
๘. มีการประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงานต่าง ๆ ให้บุคคลได้ทราบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๙. กำหนดบุคคลรับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๑๐. คณะอาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๑๑. มีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๑๒. บุคคลได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๑๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๑๔. กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑

การบริหารงานบุคคล	คะแนน					ΣR	IOC
	๑	๒	๓	๔	๕		
๓.ด้านการพัฒนาบุคคล							
๑๕. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของบุคคลในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๑๖. บุคคลในสถานศึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๑๗. มีการสร้างบรรยากาศที่ดีมีความเป็นประชาธิปไตยต่อการบริหารงานของสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๑๘. มีการประกาศผลการปฏิบัติงานให้กับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๑๙. บุคคลในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๒๐. ส่งเสริมให้บุคคลเขียนผลงานทางวิชาการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๒๑. การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑

การบริหารงานบุคคล	คะแนน					ΣR	IOC
	๑	๒	๓	๔	๕		
๔.ด้านการบำรุงรักษาบุคคล							
๒๒. ส่งเสริมให้บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๒๓. จัดให้ตัวแทนบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมนำความรู้มาเผยแพร่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๒๔. ให้อาจารย์ศึกษาดูงานจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ นำมาพัฒนาตนเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๒๕. มีการจัดบริการเอกสารที่เป็นความรู้ทางวิชาการแก่อาจารย์อย่างทั่วถึง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๒๖. มีการยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ผลดีสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๒๗. มีการส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานใหม่ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๒๘. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในสถานศึกษา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๕.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
๒๙. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๓๐. การให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๓๑. ดำรงและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๓๒. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และ โปร่งใส	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๓๓. ผู้บริหารและครูอาจารย์ในสถานศึกษามีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑

การบริหารงานบุคคล	คะแนน					ΣR	IOC
	๑	๒	๓	๔	๕		
๕.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ต่อ)							
๓๔. มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑
๓๕. เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑