

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. แบบสอบถามฉบับนี้มี ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและแนวทางแก้ไขปัญหา

๓. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นคำตอบของท่านผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์โดยรวม จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน้าที่การปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ขอได้โปรดตอบคำถามทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริง เพราะคำตอบของ
ความสำคัญยิ่งต่อการ สรุปผลการวิจัย และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านได้ให้ความกรุณา เสียสละเวลาอันมีค่า ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มา ณ โอกาสนี้ด้วย

พระจันทร์คำ คุณวีโร

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

☐ ๑. ชาย

☐ ๒. หญิง

๒. อายุ

☐ ๑. อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี

☐ ๒. อายุ ๓๑ – ๓๕ ปี

☐ ๓. อายุ ๔๐ – ๔๕ ปี

☐ ๔. อายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป

๓. วุฒิการศึกษา

☐ ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ๒. ปริญญาตรี

☐ ๓. สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ตำแหน่ง

☐ ๑. ผู้บริหาร

☐ ๒. ครูสอน (พระภิกษุ)

☐ ๓. ครูสอน (ฆราวาส)

๕. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ๑. น้อยกว่า ๑ - ๕ ปี

☐ ๒. ๖ - ๑๐ ปี

☐ ๓. ๑๑ - ๒๐ ปี

☐ ๔. มากกว่า ๒๑ ปี

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ระดับ ๕ หมายถึง	มีการปฏิบัติในการบริหารงานระดับมากที่สุด
ระดับ ๔ หมายถึง	มีการปฏิบัติในการบริหารงานระดับมาก
ระดับ ๓ หมายถึง	มีการปฏิบัติในการบริหารงานระดับปานกลาง
ระดับ ๒ หมายถึง	มีการปฏิบัติในการบริหารงานระดับน้อย
ระดับ ๑ หมายถึง	มีการปฏิบัติในการบริหารงานระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ระดับการปฏิบัติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้าน การวางแผนงานบุคคล						
๑.	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม					
๒.	ผู้บริหารมีการคาดเดาผลการวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี					
๓.	ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถึถ้วน					
๔.	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา					
๕.	ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์					
๖.	ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน					
๗.	ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้ผู้มีความสามารถและเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม					
ด้าน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน						
๘.	ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรม					
๙.	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนชัดเจน					
๑๐.	ผู้บริหารรู้ศักยภาพของตนเองในการเข้าปฏิบัติงาน					
๑๑.	ผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน					
๑๒.	ผู้บริหารมีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนในการจัดบุคคลปฏิบัติงาน					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริธรรม ๗	ระดับการปฏิบัติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้าน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (ต่อ)						
๑๓.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน					
๑๔.	ผู้บริหารให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้อุความสามารถของบุคคล					
ด้าน การพัฒนาบุคคล						
๑๕.	ผู้บริหารมีการประชุมพิเศษแนะนำบุคลากร สถานที่ ระเบียบข้อบังคับตามความเหมาะสม					
๑๖.	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะ					
๑๗.	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง					
๑๘.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร					
๑๙.	ผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ					
๒๐.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนการสอนสู่ชุมชน					
๒๑.	ผู้บริหารพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร					
ด้าน การธำรงรักษาบุคคล						
๒๒.	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ชัดเจน					
๒๓.	ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
๒๔.	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม					
๒๕.	ผู้บริหารจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่พอเพียง					
๒๖.	ผู้บริหารจัดสวัสดิการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ					
๒๗.	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรผลงานดีเด่น					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ระดับการปฏิบัติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้าน การธำรงรักษามูลค่า (ต่อ)						
๒๘.	ผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ					
ด้าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล						
๒๙.	ผู้บริหารมีรูปแบบและการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ					
๓๐.	ผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป					
๓๑.	ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนต่องานด้านวิชาการ					
๓๒.	ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณ					
๓๓.	ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง					
๓๔.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
๓๕.	ผู้บริหารพิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					

ตอนที่ ๑ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและแนวทางแก้ไขปัญหา

๑.การวางแผนงานบุคคล

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....

๒.การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....

๓.การพัฒนาบุคคล

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....

๔.การรักษารักษามูลค่าบุคคล

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....

๕.ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....