

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนก และ ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) สภาพ และปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	
ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	1	.52	
	2	.68	
	3	.69	
	4	.66	
	5	.51	
	6	.61	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .86	7	.30
	8	.33	
	9	.48	
	10	.50	
	11	.52	
	12	.51	
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	13	.42	
	14	.44	
	15	.43	
	16	.43	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .75	17	.38
	18	.43	
	19	.45	
	20	.38	

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ
	21	.43
	22	.38
	23	.41
	24	.38
	25	.24
	26	.45
	27	.38
	28	.43
	29	.38
	30	.41
	31	.52
	32	.68
	33	.69
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	34	.66
	35	.51
	36	.60
	37	.41
	38	.50
	39	.27
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .86	40	.37
	41	.52
	42	.68

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ
	43	.69
	44	.66
	45	.51
ด้านการออกจากราชการ	46	.81
	47	.64
	48	.54
	49	.75
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .96	50	.69
	51	.36
	52	.95
	53	.52
	54	.68
	55	.69
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง .24-.95		
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า .96		



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัย นางภัทรวดี ตริโอบขันธ์ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
 ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต ผศ.ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานกรรมการ
 สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา กรรมการ
 ปีการศึกษา 2558
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) States, Problems and developmental Personnel
 Management at the school under the Secondary
 Educational Service Area Office 21

เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก
และมากที่สุด

2. ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
ตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะใช้เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาเก็บรวบรวม
ข้อมูลแบบสอบถามไว้ที่โรงเรียนของท่าน ผู้วิจัยจะไปรับด้วยตนเองตามกำหนดเวลา
ที่แจ้งไว้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อไว้ ณ โอกาสนี้

นางภัทรวดี ตริโษษฐ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- () ผู้บริหารโรงเรียน
- () หัวหน้างานบุคคล
- () ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-499 คน)
- () โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

- () ไม่เกิน 10 ปี
- () 11-20 ปี
- () 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

สภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ขวามือที่แสดงถึงระดับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับสภาพ ปัญหามากที่สุด ให้ 5 คะแนน
ระดับสภาพ ปัญหามาก ให้ 4 คะแนน
ระดับสภาพ ปัญหาปานกลาง ให้ 3 คะแนน
ระดับสภาพ ปัญหาน้อย ให้ 2 คะแนน
ระดับสภาพ ปัญหาน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ที่	องค์ประกอบ/รายการประเมิน	สภาพ					ปัญหา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง										
0	ผู้บริหาร มีการประชุมวางแผนร่วมกับ คณะครูกรรมการสถานศึกษาเพื่อกำหนด อัตรากำลังครู วิชาเอก เพื่อการบรรจุและ แต่งตั้ง รับย้าย รับโอน ในวิชาเอกที่ขาด แคลน		/							/	

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้นมีสภาพมาก ท่านจึงกา /
ในช่อง หมายเลข 4 และข้อความนั้นมีระดับปัญหา น้อย ท่านจึงกา / ในช่องหมายเลข 2

ตาราง (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ/รายการประเมิน	สภาพ					ปัญหา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
55	ผู้บริหารให้ความสำคัญในกรณีการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมินเครื่องมือแบบสอบถามชนิดมีโครงสร้างการวิจัย
เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผู้เสนอความคิดเห็น.....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น สภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เพื่อนำกลับมาปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมายดังนี้

- + 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”
0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป					
	1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง - ผู้บริหารโรงเรียน - หัวหน้างานบุคคล - ครูผู้สอน				
	2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติ - โรงเรียนขนาดเล็ก - โรงเรียนขนาดกลาง - โรงเรียนขนาดใหญ่				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
	3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง - ไม่เกิน 10 ปี - 11-20 ปี - 21 ปีขึ้นไป				
ตอนที่ 2					
ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง					
1	ผู้บริหารโรงเรียน มีการประชุมวางแผนร่วมกับคณะครู กรรมการสถานศึกษาเพื่อกำหนดอัตรากำลังครูและวิชาเอก เพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง รัยย้าย รัยโอน ในวิชาเอกที่ขาดแคลน				
2	จัดให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา				
3	ส่งเสริมให้มีการนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ				
4	นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา				
5	ผู้บริหาร จัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
6	ผู้บริหารมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ย้าย โอนหรือบรรจุและแต่งตั้งใหม่อย่างเป็นระบบและชัดเจน				
7	การดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 53 แห่ง พรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547				
8	การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รับย้าย รับโอน แทนตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน				
9	จัดให้มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูของสถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา				
10	สนับสนุนให้มีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนวิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา				
11	จัดให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
12	การดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้ง ผู้รักษาการ ในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้				
	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ				
13	การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ในระยะ 5 ปี เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ				
14	จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการใน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา				
15	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น				
16	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้มีการอบรมพัฒนา ตนเองเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะและ กระบวนการจัดการเรียน การสอน				
17	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วย การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
18	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการ ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานและพัฒนาอาชีพ				
19	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ				
20	ผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู				
21	ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศภายในเพื่อแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
22	ผู้บริหารเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ฝึกทักษะ และ วิทยาการใหม่ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
23	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพิจารณาความดีความชอบ				
24	ผู้บริหารมีกระบวนการในการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
25	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ				
26	ผู้บริหารมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
27	ผู้บริหารมีการควบคุม สนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
28	ผู้บริหารจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ				
29	ผู้บริหารจัดบรรยากาศเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในและนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
30	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยเสนอแนะ แก้ปัญหาการปฏิบัติงานและการแก้ ปัญหา ส่วนตัวให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา				
31	ผู้บริหารทำหน้าที่ปกป้องดูแล เอาใจใส่ รักษา สิทธิประโยชน์อันพึงมี พึงได้ให้แก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
32	ผู้บริหารทำหน้าที่ในการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา				
33	ผู้บริหารมีวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มี ผลงานดีเด่นในรอบปี				
ด้านวินัยและการรักษาวินัย					
34	ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ				
35	พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความเที่ยง ธรรม				
36	ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
37	ผู้บริหารนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และรักษาวินัย				
38	ผู้บริหารกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ให้กับรองผู้อำนวยการ หรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย				
39	มีการยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการ การลา การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา การไปราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
40	มีการจัดทำระบบควบคุมการลา การไปราชการ การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบ				
41	ผู้บริหารมีการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา				
42	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการรักษาวินัย				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
43	ดำเนินการแก้ปัญหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำผิดวินัย โดยการว่ากล่าวตักเตือนหรือทำบันทึกข้อความ เป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีความผิดไม่ร้ายแรง				
44	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมีมูลว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.				
45	พิจารณาตัดสินชี้ขาดในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือส่งลงโทษตามควรแก่กรณีและอย่างเที่ยงธรรม				
ด้านการออกจากราชการ					
46	ดำเนินการให้ข้าราชการครูทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.				
47	สนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรมทางวินัย ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
48	จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
49	ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี ความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด				

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
50	สั่งพักราชการในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง				
51	จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ				
52	จัดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับเข้ามา มีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษาหรือเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา				
53	เสนอสั่งการ ให้ผู้ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการออกจากราชการโดยผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
54	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในการปฏิบัติราชการ				
55	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมในการพิจารณา ลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 1								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ตอนที่ 2								
ด้านที่ 1								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	-1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	0	+1	+1	+1	4	1	ใช้ได้
7	+1	0	+1	+1	+1	4	1	ใช้ได้
8	+1	0	+1	+1	+1	4	1	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	-1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	0	+1	+1	+1	4	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2								
13	+1	0	+1	+1	+1	4	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	0	+1	+1	+1	4	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3								
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		IOC	
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	+1	+1	0	+1	+1	4	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	+1	+1	-1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4								
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48	+1	+1	0	+1	+1	4	1	ใช้ได้
49	+1	+1	-1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50	+1	0	+1	+1	+1	4	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
53	+1	+1	0	+1	+1	4	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง

ในการวิจัย สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ควรพัฒนามี 2 ด้าน คือ

1. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
2. ด้านการออกจากราชการ

ผู้วิจัยจึงกำหนดเนื้อหาการพัฒนาในด้านดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณา ให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ภัทรวดี ตริโอบุญ

ผู้วิจัย

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่า เป็นวิธีการพัฒนาที่สำคัญ และตรงกับความคิดเห็นของท่าน และการนำเสนอแนวความคิดเห็นในครั้งนี้ ท่านสามารถเสนอแนวความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ต่อวิธีการพัฒนาแต่ละด้าน หากท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมก็ได้โปรดเสนอแนะความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ด้าน รวม 11 ข้อ

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ข้อ	แนวทางพัฒนา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ผู้บริหารควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ		
2	ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการรักษา วินัย		
3	ควรมีการดำเนินการแก้ปัญหาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำผิดวินัย โดยการว่า กล่าวตักเตือนหรือทำบันทึกข้อความเป็นลายลักษณ์ อักษร ในกรณีความผิดไม่ร้ายแรง		
4	ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมี มูลว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.		
5	ควรมีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความเที่ยงธรรม		
6	ควรมีการจัดทำระบบควบคุมการลา การไปราชการ การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ		

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

ด้านการออกจากราชการ

ข้อ	แนวทางพัฒนา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีการสั่งพักราชการในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง		
2	ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด		
3	ควรมีการดำเนินการให้ข้าราชการครูทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.		
4	ควรให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้ความรู้ ฝึกอบรมทางวินัยตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา		
5	ควรจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

