

ภาคผนวก



ที่ ทม 0510/25๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๗ กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล

ด้วยนายสุรัตน์ มุทวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10" ซึ่งในการศึกษาค้างนี้ จำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ก่อนจะนำไปใช้โดยกำหนดประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาเห็นแล้วว่า บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความคล้ายคลึงกับประชากรในการวิจัย ในการนี้จึงใคร่ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล โดยจะดำเนินการทดลองใช้ในวันที่ ๗ กันยายน 2537 เพื่อให้การทดลองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสุรัตน์ มุทวงศ์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือตามความประสงค์ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๓๐ ๐ ๐

(นายนิพนธ์ จันทร์โพธิ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 0510/๖ 5๔3๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๗ กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีราชินูทิศ

ด้วยนายสุรัตน์ มุทวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ก่อนจะนำไปใช้โดยกำหนดประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาเห็นแล้วว่า บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความคล้ายคลึงกับประชากรในการวิจัย ในการนี้จึงใคร่ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสตรีราชินูทิศ โดยจะดำเนินการทดลองใช้ในวันที่ กันยายน 2537 เพื่อให้การทดลองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสุรัตน์ มุทวงศ์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือตามความประสงค์ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๓๓ ๑ ๐

(นายนิพนธ์ จันทร์โพธิ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. (043) 236903



ที่ ทม 0510/2534

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๗ กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือสำหรับการวิจัย จำนวน ชุด
2. สำเนาหนังสือที่ ทม 0510/๒๕๓๔ ลว. ๗ กันยายน 2537

ด้วยนายสุรัตน์ มุทวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10" ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในโรงเรียนของท่าน คือ

1. ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ชุด
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ชุด
3. ครูผู้สอน จำนวน ชุด

โดยจะดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 12-30 กันยายน 2537 เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นายสุรัตน์ มุทวงศ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลตามประสงค์ด้วย ทั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดของท่านด้วยแล้ว ตามสำเนาหนังสือที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นาง อ. ๗

(นายนิพนธ์ จันทรโพธิ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 0510/7 5437

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๗ กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายสุรัตน์ มุทวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 1 โรงเรียน ดังรายชื่อที่แนบ จะดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างวันที่ 12-30 กันยายน 2537 เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสุรัตน์ มุทวงศ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลตามความประสงค์ด้วย ทั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้สำเนาหนังสือแนบไปถึง โรงเรียนโดยตรงแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๓๓๐ ๐ ๘

(นายนิพนธ์ จันทร์โพธิ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร ปฏิบัติงานแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10

คำชี้แจงเบื้องต้น

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดข้อมูลที่ได้จากท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ
3. คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม จะไม่มีผลกระทบและเสียหายต่อตัวท่านหรือโรงเรียนของท่าน จะใช้เป็นประโยชน์เฉพาะในการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

นายสุรัตน์ มุทวงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนนารีนุกูล อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000

ตอนที่ 1

สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

- () ผู้บริหารโรงเรียน
- () ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
- () ครูผู้สอน

2. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

3. อายุ

- () น้อยกว่า 31 ปี
- () 31-40 ปี
- () 41-50 ปี
- () 51-60 ปี

4. วุฒិทางการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () สูงกว่าปริญญาโท

5. อายุราชการ

- () น้อยกว่า 6 ปี
- () 6-10 ปี
- () 11-15 ปี
- () มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2

สภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่องสภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งคำถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร

ท่านเห็นว่า "โรงเรียนมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด"

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการบริหารบุคลากร

ท่านเห็นว่า "โรงเรียนมีความต้องการมากน้อยเพียงใด"

โปรดทำเครื่องหมาย / ในส่วนที่ 1 คือระดับการปฏิบัติ และส่วนที่ 2 คือระดับความต้องการ โดยกลางในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และตรงกับความต้องการ ตามความคิดเห็นของท่าน

ตัวอย่าง

ข้อที่	การบริหารบุคลากร	สภาพปัจจุบัน					ความต้องการ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
0	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ		/							/	

จากตัวอย่างแสดงว่า ในสภาพปัจจุบันโรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับ "น้อย" แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการอยู่ในระดับ "มาก"

ข้อที่	การบริหารบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ					ความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	<u>ด้านการวางแผนการบริหารบุคลากร</u>										
1	โรงเรียนได้รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาวางแผนกำลังคนและรายงานได้ทันตามกำหนดเวลา	...	...								
2	โรงเรียนได้จัดแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าทุกปีและรายงานไปยัง สศจ. และกรมฯ ตามกำหนดเวลา	...	...								
3	การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนครูที่เกินเกณฑ์ไปยังโรงเรียนที่มีครูขาดเกณฑ์	...	...								
4	เมื่อมีอัตราว่าง โรงเรียนได้รายงานไปยัง สศจ. และกรมฯ เพื่อบรรจุหรือรับย้ายหรือรับโอนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างทันที	...	...								
5	เมื่อมีอัตราว่าง (วิชาสามัญ) แต่โรงเรียนต้องการบรรจุครูวิชาอื่นได้ รายงานขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง วุฒิ วิชาเอกและได้รับอนุมัติตามที่ขอ	...	...								
	<u>ด้านการสรรหา</u>										
6	โรงเรียนรายงานตำแหน่งว่าง วิชาเอกที่ต้องการอย่างละเอียดชัดเจนทุกครั้ง	...	...								
7	โรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ	...	...								

ข้อที่	การบริหารบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ					ความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
24	การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน ดำเนินการโดยคณะกรรมการหรือ องค์คณะบุคคล	...	...				...	...			
25	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในแก่ครู อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	...	...				...	...			
26	ศึกษานิเทศก์ได้เข้ามาให้การนิเทศครู ในโรงเรียน	...	...				...	...			
27	โรงเรียนสนับสนุนให้ใช้แหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบ อาชีพอิสระ	...	...				...	...			
28	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูทำการวิจัย เขียนตำราวิชาการ ค้นคว้า ทดลอง และผลิตสื่อ	...	...				...	...			
29	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และวิธีสรรหา หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้างานอย่าง ชัดเจนและยุติธรรม	...	...				...	...			
30	การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้า งานในโรงเรียนตามวาระที่กำหนดหรือ ตามความเหมาะสม	...	...				...	...			
	<u>ด้านการธำรงรักษาไว้</u>										
31	โรงเรียนจัดทำทะเบียนประวัติของครู ถูกต้องหรือเป็นปัจจุบันทุกคน	...	...				...	...			

ข้อที่	การบริหารบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ					ความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
32	โรงเรียนมีการประชุมพิเศษ แนะนำและชี้แจงระเบียบปฏิบัติของทางราชการแก่ครูบรรจุใหม่	...	...		...	...	...	...		...	...
33	โรงเรียนจัดครูเก่าที่มีความรู้ ความสามารถประพฤติปฏิบัติที่ดี เป็นครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครูบรรจุใหม่	...	...		...	...	...	...		...	...
34	โรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของครู โดยประสานกับสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน	...	...		...	...	...	...		...	...
35	การจัดบริการที่สะดวก ถูกต้องรวดเร็ว เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินที่ครูพึงได้รับตามสิทธิ	...	...		...	...	...	...		...	...
36	การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของครูเป็นกรณีพิเศษ	...	...		...	...	...	...		...	...
37	โรงเรียนจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานให้กับครู	...	...		...	...	...	...		...	...
38	การมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละคน	...	...		...	...	...	...		...	...
39	งานที่มอบหมายให้ครู มีปริมาณและลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน	...	...		...	...	...	...		...	...

ข้อที่	การบริหารบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ					ความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
40	การจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการระหว่างครูและจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้แก่ครูภายในโรงเรียน	...	...		...	...	...	...		...	...
41	การยกย่องประกาศเกียรติคุณครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น และได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	...	...		...	...	...	...		...	...
42	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและแจ้งให้ครูทราบโดยทั่วกัน	...	...		...	...	...	...		...	...
43	โรงเรียนมีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	...	...		...	...	...	...		...	...
44	โรงเรียนได้นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานและประกอบ										
	การพิจารณาความดีความชอบ	...	...		...	...	...	...		...	...
45	การจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณา										
	กลั่นกรองให้ความเห็นชอบเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนในการพิจารณาความดีความชอบแต่ละปี	...	...		...	...	...	...		...	...
	<u>ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่</u>										
46	โรงเรียนได้จัดทำเรื่องการขอปรับปรุง										
	การกำหนดตำแหน่ง (สายงานการสอนที่ กค. ให้กรมฯ อนุมัติได้เอง) ให้กับครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทุกคนและในระยะเวลาที่กรมฯ กำหนด	...	...		...	...	...	...		...	...

ข้อที่	การบริหารบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ					ความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
47	กรรมการที่ประเมินในข้อ 46 ได้ตรวจสอบข้อมูล เอกสารหลักฐานของครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งด้วยความถูกต้องและตรงตามสภาพความเป็นจริง	...	...		...	...	...	...		...	...
48	โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการ	...	...		...	...	...	...		...	...
49	โรงเรียนจัดให้มีศูนย์วิชาการ หรือศูนย์แสดงผลงานทางวิชาการ หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู	...	...		...	...	...	...		...	...
50	ครูที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 8-9 มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ มีความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นแบบอย่างที่ดีน่าเชื่อถือได้	...	...		...	...	...	...		...	...
51	โรงเรียนให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกแก่ครูที่ขอปรับเงินเดือนตามวุฒิ หรือขอเพิ่มวุฒิ	...	...		...	...	...	...		...	...
52	โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูภายในโรงเรียนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	...	...		...	...	...	...		...	...
53	โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้เข้าสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	...	...		...	...	...	...		...	...

ตอนที่ 3

ปัญหาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่า โรงเรียนของท่านมีปัญหาการบริหารบุคลากรในแต่ละข้อนั้น อยู่ระดับ
 มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับปัญหาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
 โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีปัญหาในระดับมากที่สุด
 มาก หมายถึง มีปัญหาในระดับมาก
 ปานกลาง หมายถึง มีปัญหาในระดับปานกลาง
 น้อย หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีปัญหา

ข้อที่	ปัญหาการบริหารบุคลากร	ระดับปัญหา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1	<u>ด้านการวางแผนบริหารบุคลากร</u> ระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันของโรงเรียน	...	...			
2	ผลการพิจารณาครูย้ายหรือโอนล่าช้า มีผลต่อการวางแผนอัตรากำลังครูในแต่ละปี	...	...			
3	การเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปยังโรงเรียนที่มีครูขาดเกณฑ์	...	...			
4	โรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ เมื่อมีอัตราว่างเกินขึ้น กรมฯ จะขอสงวนไว้ ทำให้โรงเรียนไม่สามารถจะขอบรรจุหรือรับย้ายมาทดแทนได้ตามแผนที่วางไว้	...	...			
5	อัตรากำลังครูตามเกณฑ์ที่ กค. กำหนด (ครู : นักเรียน/ม.ต้น 1 : 17 และ ม.ปลาย 1 : 15) นั้น ไม่สอดคล้องกับสภาพเป็นจริงของโรงเรียน	...	...			

ข้อที่	ปัญหาการบริหารบุคลากร	ระดับปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	<u>ด้านการพัฒนา</u>					
16	โรงเรียน จังหวัด และเขตการศึกษาจัดอบรม สัมมนาซ้ำซ้อน และระยะเวลากระชั้นชิด	...	...		...	...
17	การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนไม่มีการสำรวจ วิเคราะห์ปัญหา และเป้าหมายที่ชัดเจน	...	...		...	...
18	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ	...	...		...	...
19	ครูขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเอง	...	...		...	...
20	ความไม่เสมอภาคของครูที่จะได้รับการพัฒนาจากทางโรงเรียน	...	...		...	...
21	การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมและสัมมนา ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะขาดการติดตามและประเมินผล	...	...		...	...
22	โรงเรียนต้องจัดหาเงินอื่น (มิใช่เงินบำรุงการศึกษา) มาสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูไปศึกษาตงาน เพื่อลดค่าใช้จ่ายของครู	...	...		...	...
23	ครูไม่นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาตนเองและเผยแพร่ในโรงเรียน	...	...		...	...
24	ครูไม่ยอมรับวิธีการและตัวบุคคลที่มาให้การนิเทศ	...	...		...	...
25	โรงเรียนไม่มีตำรา คู่มือ เอกสารทางวิชาการและสถานที่ที่เหมาะสม ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง	...	...		...	...
26	การจัดครูสอนแทนไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างแท้จริง	...	...		...	...
27	การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถพิเศษยังไม่กระจายทั่วถึงทุกคน	...	...		...	...
28	การตัดสินใจโดยองค์คณะบุคคล อาจทำให้เกิดความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์	...	...		...	...

ข้อที่	ปัญหาการบริหารบุคลากร	ระดับปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
41	ครูไม่ตระหนักเห็นความสำคัญ คุณค่าของการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	...	...		...	...
42	โรงเรียน ไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี	...	...		...	...
43	การพิจารณาความดีความชอบ ไม่ยึดระบบคุณธรรม และไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	...	...		...	...
44	การพิจารณาความดีความชอบที่ใช้ระบบหมุนเวียนหรือโควตาในหมวดวิชา ทำให้ครูปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ	...	...		...	...
45	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้นตามปกติ ไม่สามารถส่งเสริมกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้ <u>ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่</u>	...	...		...	...
46	ครูขาดแรงจูงใจและไม่เข้าใจวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการ	...	...		...	...
47	ผลงานหรือเอกสารหลักฐานที่ครูนำมาอ้างอิงในแบบรายงานขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง มีไม่เพียงพอหรือไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน	...	...		...	...
48	การอนุมัติการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นล่าช้า กค. ควรให้กรรมาอนุมัติในระดับ 7-8 ได้ หรือเพิ่มกรรมการตรวจผลงานมากขึ้น	...	...		...	...
49	บทบาทหน้าที่และพฤติกรรมที่แสดงออกของครูที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ยังไม่เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของครูในโรงเรียน	...	...		...	...
50	ครูได้รับเงินเพิ่มวุฒิช้า	...	...		...	...
51	การเลื่อนตำแหน่ง ไม่ยึดหลักความรู้ความสามารถ หลักความอาวุโสและระบบคุณธรรม	...	...		...	...
52	โรงเรียน ไม่มีเครื่องมือและวิธีดำเนินการที่ดีในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	...	...		...	...

ข้อที่	ปัญหาการบริหารบุคลากร	ระดับปัญหา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
53	ผู้ที่อยู่ในข่ายจะได้เลื่อนตำแหน่ง เมื่อไม่ได้รับการเลื่อนจะ ก่อควหรือสร้างปัญหา วิชาทษวิจารณ์ จนเกิดผลเสียต่อการ ปฏิบัติราชการ <u>ด้านวินัยและการรักษาวินัย</u>	...	...		...	...
54	โรงเรียนไม่มีครูที่จะทำหน้าที่เป็นนิติกรได้	...	...		...	...
55	การดำเนินการทางวินัยล่าช้า เนื่องจากผู้บริหารหรือกรรมการ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการทางวินัยและการกำกับ ติดตาม	...	...		...	...
56	การร้องเรียนที่ไม่มีหลักฐานหรือพยานบุคคล สร้างความแตกแยก หวาดระแวง และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	...	...		...	...
57	ครูไม่ยอมเป็นพยานหรือพยานให้การไม่ตรงกับข้อเท็จจริงทำให้ การสอบสวนไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำผิดได้	...	...		...	...
58	การลงโทษวินัยที่ไม่ร้ายแรง ผู้บริหารมีอำนาจสั่งลงโทษได้แต่ ไม่ดำเนินการหรือดำเนินการล่าช้าเกินควร	...	...		...	...
59	การที่ไม่มีบทบัญญัติให้ใช้เหตุบรรเทาโทษ ทำให้การลดหย่อนโทษ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	...	...		...	...
60	ครูที่ลาออก เกษียณอายุราชการ หรือครอบครัวของครูที่ ถึงแก่กรรม ไม่เข้าใจระเบียบปฏิบัติของทางราชการทำให้ได้รับ สิทธิประโยชน์ล่าช้า	...	...		...	...