

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพการพัฒนามูลสารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนามูลสารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2547
3. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย
ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของข้อความ เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List)
ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการพัฒนามูลสารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales)
4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกตอนและทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบที่ได้รับในครั้งนี้จะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามูลสาร ของมหาวิทยาลัย และไม่มีผลต่อสถานภาพและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด
5. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุมา ณ โอกาสนี้

นายช่วงวิทย์ สิงห์มอ

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง**

กรุณาเติมข้อความ หรือกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ซึ่งตรงกับข้อมูลที่เป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ผู้บริหาร
- อาจารย์
- คณะกรรมการประจำวิทยาเขต



2. วิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ราชภัฏมหาสารคาม

- หนองคาย
- ขอนแก่น
- นครราชสีมา
- อุบลราชธานี
- สุรินทร์

ตอนที่ 2

สภาพการพัฒนานุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

แบบสอบถามตอนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนานุคลากร
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 ตอน
คือ

ตอนที่ 2.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 2.2 การวางแผนพัฒนา

Rajabhat Mahasarakham University

ตอนที่ 2.3 การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา

ตอนที่ 2.4 การประเมินผลโครงการพัฒนานุคลากร

ในการตอบข้อคำถามแต่ละข้อ คำถามแต่ละข้อ ก้อนั้น ๆ อย่างละเอียด
แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นด้านขวามือตามที่ท่านเห็นว่า
สอดคล้องกับระดับปฏิบัติ หรือสภาพการพัฒนานุคลากรที่เป็นจริงในมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โดยที่ตัวเลขในช่องทางขวามือ
เป็นระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
แต่ละระดับ มีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติ หรือสภาพการพัฒนานุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติ หรือสภาพการพัฒนานุคลากร อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติ หรือสภาพการพัฒนานุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติ หรือสภาพการพัฒนานุคลากร อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติ หรือสภาพการพัฒนานุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2.1

การหาความจำเป็นในการพัฒนา

คำชี้แจง กรรณกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ หรือสภาพที่เป็นอยู่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	มีการสำรวจความจำเป็น และปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมากำหนดคน โยบายในการพัฒนาบุคลากร					
2	มีการประชุม หรือสัมมนาบุคลากรเพื่อค้นหา ความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาบุคลากร					
3	บุคลากรในวิทยาเขตให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร					
4	มีการรวบรวมข้อเท็จจริงเพื่อค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การวิเคราะห์งาน การจัดวางมาตรฐานการทำงาน การประเมินผลงาน และการสำรวจความต้องการ					
5	วิเคราะห์หาความจำเป็น โดยใช้ข้อมูลจาก แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
6	วิเคราะห์หาความจำเป็น โดยใช้ข้อมูลจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา					
7	วิเคราะห์หาความจำเป็น โดยใช้ข้อมูลจากนโยบายของ หน่วยเหนือ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)					

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ หรือสภาพที่เป็นอยู่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
8	วิเคราะห์หาความจำเป็นโดยใช้ข้อมูลจากระดับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือ วุฒิการศึกษาของบุคลากร					
9	ท่านได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร					
10	มีการกำหนดวิธีการซึ่งต้องใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น พัฒนา ด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือพฤติกรรม เป็นต้น					
11	มีการกำหนดว่าบุคลากรผู้ใด กลุ่มใด หรือระดับใดบ้าง ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา					
12	มีการจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลัง ในการพัฒนาบุคลากร					
13	ท่านได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร					
14	มีความจำเป็นด้านความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานของบุคลากร					
15	มีความจำเป็นด้านความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร					
16	มีความจำเป็นด้านความต้องการการจริงจัง และสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาบุคลากร					
17	มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเนื่องจาก มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี					
18	มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเนื่องมาจากวิทยาเขต ที่ปฏิบัติงานอยู่มีการขยายงานของหน่วยงาน					

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ หรือสภาพที่เป็นอยู่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
19	มีความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกฎระเบียบ หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือวิทยาเขต					
20	ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของวิทยาเขต					
21	ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล					
22	ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล					
23	ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของวิทยาเขต หรือมหาวิทยาลัย					

ตอนที่ 2.2

การวางแผนพัฒนา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ หรือสภาพที่เป็นอยู่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	มีการนำเอาความจำเป็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ค้นพบมาใช้ในการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นนโยบาย และแผนการพัฒนาบุคลากร					
2	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการพัฒนาบุคลากร					
3	แผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำไว้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการความจำเป็นที่ค้นพบ					
4	การจัดทำโครงการและวางแผนพัฒนาบุคลากรได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากบุคลากรในวิทยาเขต					
5	แผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร					
6	ระยะเวลาการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแผนงานมีความเหมาะสมกับงานประจำ					
7	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ หรือแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม					
8	โครงการและแผนงานในการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาเขตได้วางไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง					

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ หรือสภาพที่เป็นอยู่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
9	ได้มีการกำหนดตัวบุคคล หรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน					
10	วิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เคยริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากร					
11	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความสับสนในการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผน					
12	มีการวางแผนเพื่อควบคุม หรือกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน					
13	มีการกำหนดขั้นตอนการประเมินผลตามแผน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงครั้งต่อไป					
14	มีการกำหนดรูปแบบความร่วมมือ และการประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผน					
15	แผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้นมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับแผนระดับอื่น เช่น แผนของมหาวิทยาลัยต้นสังกัด หรือแผนระดับชาติ					

ตอนที่ 2.3

การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ หรือสภาพที่เป็นอยู่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	มีการจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจง และ ทำความเข้าใจในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ					
2	ในการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานตามโครงการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน					
3	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการปฐมนิเทศ					
4	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการจัดประชุมอบรม					
5	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการประชุมปฏิบัติการ					
6	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการสัมมนาทางวิชาการ					
7	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการจัดทำโครงการ					
8	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการสนทนาทางวิชาการ					
9	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถา					
10	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการให้ร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ					
11	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการไปทัศนศึกษา และดูงานภายในประเทศ					
12	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการไปทัศนศึกษา และดูงานต่างประเทศ					

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ หรือสภาพที่เป็นอยู่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
13	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการเชื่อมโยงสถาบันอื่น ๆ					
14	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการฝึกงาน					
15	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการการเรียนรู้งานจากผู้มีประสบการณ์					
16	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการส่งไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางวิชาการ					
17	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษาดูภายในประเทศ ภูมิศาสตร์คาม					
18	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ Sarakham University					
19	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ					
20	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาชีพ					
21	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการเขียนบทความ หรือตำราทางวิชาการ					
22	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการมอบหมายโครงการให้ไปจัดทำ					
23	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการสนับสนุนส่งเสริม ให้ทุนเพื่อดำเนินการวิจัย					
24	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปเป็นวิทยากร					
25	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้เสนอผลงานการวิจัย					

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ หรือสภาพที่เป็นอยู่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
26	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปสังเกตการปฏิบัติงานของผู้อื่น					
27	มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการลา เพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ					
28	ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ได้มีการ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทราบกันอย่างทั่วถึง					
29	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มีบรรยากาศ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีของผู้ปฏิบัติงาน และ ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือด้วยดี					
30	ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
31	ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มีการประสานงาน กับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผน					
32	มีการควบคุม กำกับ ติดตามตรวจสอบเพื่อให้มีการปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้					
33	มีการยืดหยุ่นในการดำเนินงานตามแผน โดยปรับแผนที่วางไว้ให้ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง และบรรลุวัตถุประสงค์ของแผน					

ตอนที่ 2.4

การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ หรือสภาพที่เป็นอยู่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	คณะกรรมการประจำวิทยาเขตได้จัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานที่ได้วางไว้					
2	มีการกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผล การพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน					
3	มีการกำหนดหลักการและรูปแบบการประเมินผล					
4	มีการกำหนดเกณฑ์ หรือมาตรฐานสำหรับการประเมินผลไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
5	มีการประกาศสรุปผลการประเมินโครงการที่ดำเนินไปตามแผน แต่ครั้งว่าสำเร็จ และมีปัญหาบกพร่องประการใด					
6	ได้มีการนำสรุปผลการพัฒนาบุคลากรมาแจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำวิทยาเขตหรือบุคลากรได้ทราบ					
7	ผลการประเมินเป็นไปตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือ โครงการ					
8	ผลการประเมินเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร ผู้ดำเนินการ และบุคลากร					
9	ได้นำผลการประเมิน ไปจัดพิมพ์สรุปเป็นผลงาน เพื่อจัดทำรายงานการพัฒนาบุคลากรประจำปีของวิทยาเขต					

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ หรือสภาพที่เป็นอยู่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
10	ได้นำผลจากการประเมินไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ในหน่วยงานอื่น ๆ					
11	ได้นำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง รูปแบบ หรือวิธีการพัฒนาบุคลากรในวิทยาเขต					
12	ได้นำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้คณะกรรมการ ประจำวิทยาเขตได้ปรับปรุงนโยบาย แผนงาน หรือ โครงการ พัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

---- ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ----