

ภาคผนวก

Kamphaengphet
Rajabhat
University

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

Kamphaengphet
Rajabhat
University

ข้อ ที่	สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อบต. ในจังหวัดกำแพงเพชร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
30	ผู้บริหาร อบต. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในด้านการทำงานและความ ประพฤติ	1	1	1	1	-	0.8	ใช้ได้
31	อบต. จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ราชการกำหนด	1	1	1	-	1	0.8	ใช้ได้
32	อบต. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	1	1	1	1	-	0.8	ใช้ได้
33	อบต. จัดสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
34	อบต. จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
35	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
การให้บุคลากรพ้นจากงาน								
36	อบต. ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและขอ ทราบเหตุผลในการขอโอน - ย้าย และลาออก ของบุคลากร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
37	อบต. ได้มีการสำรวจความต้องการของ บุคลากรเกี่ยวกับการขอโอน-ย้ายหรือลาออก ในแต่ละปีเพื่อเตรียมบุคลากรมาทดแทน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
38	อบต. ได้อำนวยความสะดวกเช่นดำเนินการ เกี่ยวกับขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลัก ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
39	อบต. จัดกิจกรรมบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอ โอน-ย้าย หรือลาออก	1	1	1	1	-	0.8	ใช้ได้

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



ที่ ศธ 1516/ว.๑๕๐๗

สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 62000

23 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์
เรียน ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วย นายบุญพัฒนา พันธุ์ยิ้ม นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หันนาคินทร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ รัตนา รักการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายบุญพัฒนา พันธุ์ยิ้ม เก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมชัย วงษ์นายะ)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
โทร (055) 721879 หรือ 722500 ต่อ 199
โทรสาร (055) 721879

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดกำแพงเพชร

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร
- แบบสอบถามมี 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร
- ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ เนื่องจากจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียใดๆ แก่ผู้ตอบทั้งสิ้น
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จึงขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นายบุญพัฒน์ พันธุ์อิม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 39 ปี
- () 40 - 49 ปี
- () 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
- () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งในหน่วยงาน

- () ประธานกรรมการบริหาร
- () ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- () อื่นๆ.....

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อบต.ใน จังหวัดกำแพงเพชร
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของแต่ละข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	การให้ได้มาซึ่งบุคลากร					
1	อบต. ได้มีการสำรวจข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนด้านบุคลากร					
2	อบต. ได้วางแผนด้านอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานตามเกณฑ์ของกรมการปกครอง					
3	อบต. ได้จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร โดยยึดความชัดเจน เป็นจริง และทันสมัย					
4	อบต. ได้สำรวจและรายงานไปยังอำเภอเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ขาดแคลนและต้องการเพิ่ม					
5	ในการรายงานเพื่อขออัตรากำลังบุคลากรใหม่ อบต. ได้ระบุคุณสมบัติที่ต้องการอย่างชัดเจน					
6	อบต. ได้รับการบรรจุอัตรากำลังใหม่ตรงตามความต้องการที่เสนอไป					
7	อบต. มีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้าย หรือโอนย้ายบุคลากร					
8	อบต. ได้ดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ					
9	อบต. ได้ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง					
10	อบต. ดำเนินการคัดเลือกบุคลากร โดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน/ สอบสัมภาษณ์และทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง					
11	ในการคัดเลือกบุคลากร โดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์และทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ทำให้ อบต. ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ					
12	การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน อบต. ใช้เกณฑ์การคัดเลือกอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม					

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	การพัฒนาบุคลากร					
13	อบต.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร					
14	อบต.มีงบประมาณในการจัดประชุม ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากร					
15	เมื่อมีการจัดประชุม ฝึกอบรม สัมมนา อบต.ได้พิจารณา จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมตามความเหมาะสม					
16	อบต.สนับสนุนให้บุคลากร ได้มีสิทธิเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน					
17	เมื่อบุคลากร ได้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาแล้ว ได้นำผลการฝึกอบรมมาเผยแพร่แก่บุคลากรอื่นๆ อีก					
18	อบต.จัดให้มีการโอนย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร					
19	อบต.ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่					
20	อบต.ได้มีการนำบุคลากร ไปทัศนศึกษาดูงานตาม อบต.อื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานที่ถือได้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดี					
	การบำรุงรักษาบุคลากร					
21	อบต.ได้ให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่					
22	อบต.มีการวางแผนด้านการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร					
23	อบต.ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
24	การพิจารณาความดี ความชอบ อบต.มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ตรงตามจุดประสงค์ของหน่วยงาน					

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25	อบต.มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน					
26	อบต.มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ					
27	อบต.ได้จัดสภาพในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
28	เมื่อมีการเปิดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงาน อบต.มีการส่งเสริม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือบุคลากร					
29	อบต. ได้จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรทุกคนอย่างถูกต้อง สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน					
30	ผู้บริหาร อบต.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร ในด้านการทำงานและความประพฤติ					
31	อบต. ได้จัดสวัสดิการ ให้แก่บุคลากรตามที่ทางราชการกำหนด					
32	อบต. ได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร					
33	อบต. ได้จัดสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร					
34	อบต. ได้จัดให้มีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น					
35	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
36	การให้บุคลากรหันจากงาน					
	อบต. ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและขอทราบเหตุผล ในการขอโอนย้าย และลาออกของบุคลากร					
37	อบต. ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการขอ โอนย้ายหรือลาออกในแต่ละปีเพื่อเตรียมบุคลากรมาทดแทน					

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
38	อบต. ได้อำนวยความสะดวกช่วยดำเนินการเกี่ยวกับขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ					
39	อบต. จัดกิจกรรมบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอโอนย้ายหรือลาออก					
40	การลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร อบต. ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการ					
41	เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม อบต. ได้ช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินช่วยเหลือบำเหน็จ บำนาญและช่วยจัดพิธีกรรม					
42	อบต. มีการสนับสนุนให้บุคลากร โอนย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิม ไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งสูงขึ้น					
43	อบต. ได้ดำเนินการตามระเบียบและให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ทุพพลภาพ เมื่อแพทย์ได้ตรวจและลงความเห็นที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และให้ออกจากราชการ					
44	เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ อบต. ได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการและได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุทิตาจิตให้					

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อบต.ใน จังหวัดกำแพงเพชร
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของแต่ละข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	การให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร					
1	การจัดระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนด้านบุคลากรไม่เป็นระบบ					
2	อบต.มีปัญหาในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร					
3	ไม่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร					
4	การสรรหาบุคลากรใน อบต.มีปัญหา					
5	การได้รับอัตรากำลังบุคลากร ไม่ตรงตามความต้องการของ อบต.					
6	บุคลากรขาดความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง					
7	ความไม่เพียงพอของจำนวนบุคลากรกับเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไม่มีความเหมาะสม					
8	การได้บุคลากรใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนดทำให้กำลังคนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน					
9	บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรใหม่ใน อบต.					
10	การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรใหม่ไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็วถูกต้องตามเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด					
	การพัฒนาบุคลากร					
11	อบต.ขาดการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร					
12	อบต.ไม่มีการหาวิธีและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ					
13	ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน					

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	บุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
15	อบต.ขาดการการจัดหาวิทยากรพิเศษที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาบุคลากร					
16	ความไม่เพียงพอของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร					
17	ไม่มีการเปิดโอกาสและมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ					
18	การไม่ให้ความสำคัญและขาดความร่วมมือของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน					
19	ความไม่เอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากร					
20	ความต้องการศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา ของบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการของ อบต.					
21	การบำรุงรักษาบุคลากร					
	ไม่มีการประชุมนิเทศและการมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่บุคลากรใหม่					
22	บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ					
23	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
24	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร					
25	ขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน					
26	ขาดการบำรุงขวัญและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอบต.					
27	ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
28	ขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของบุคลากร					
29	ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร					
30	ขาดการให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัยให้แก่บุคลากร					

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
31	อบต.ขาดการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ทางราชการกำหนด					
32	อบต.ไม่ได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธอันดีระหว่างบุคลากร					
33	อบต.ไม่ได้จัดสถานที่และอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร					
34	อบต.ไม่ได้จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น					
35	การให้บุคลากรพ้นจากงาน					
	การอำนวยความสะดวกจาก อบต.มีความล่าช้าในกรณีที่บุคลากรมีความจำเป็นต้องโอนย้ายหรือลาออก					
36	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอนย้ายของบุคลากร ไม่ชัดเจน					
37	จำนวนบุคลากรที่ขอโอนย้ายในแต่ละปี					
38	จำนวนบุคลากรที่ขอลาออกในแต่ละปี					
39	จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัยถึงขั้นไล่ออกในแต่ละปี					
40	จำนวนระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน					
41	ไม่มีการลดจำนวนบุคลากรเมื่อมีบุคลากรมากเกินไปเกินกว่าเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด					
42	ขาดความผูกพันระหว่าง อบต.กับบุคลากรที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่แล้ว					
43	ขาดการให้คำแนะนำและช่วยเหลือจาก อบต.เมื่อบุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ โดยการเกษียณอายุ สุขภาพ					
44	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. ไม่มีการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ					

ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

Kamphaengphet
Rajabhat
University

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร
2. มีสัมภาษณ์นี้ มี 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์
ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร
3. ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ ตามความคิดเห็นของท่านเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ข้อมูลที่ได้จากท่านครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และผลการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอในภาพรวมซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายแต่ประการใด แก่ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ จึงขอ
ขอพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายบุญพัฒนา พันธุ์อัม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 40 ปี

() ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

()ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในตำแหน่งทางการบริหาร

() ต่ำกว่า 10 ปี

() ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

.....



- ชื่อ - สกุล : บุญญพัฒน์ พันธุ์ขี้ม
- วัน เดือน ปีเกิด : 5 กันยายน 2512
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 12/27 หมู่ที่ 6 ตำบลสระแก้ว อำเภอเมืองฯ จังหวัดกำแพงเพชร
- ประวัติการศึกษา
- 2525 : ระดับประถมศึกษา โรงเรียนศึกษาวิทยากร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดปราจีนบุรี
 - 2528 : ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนปราชญ์ราษฎร์บำรุง
อำเภอเมืองฯ จังหวัดปราจีนบุรี
 - 2531 : ระดับวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดกำแพงเพชร
 - 2535 : ระดับอนุปริญญา (อวท.) วิทยาลัยครูกำแพงเพชร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดกำแพงเพชร
 - 2537 : ระดับปริญญาตรี (ศศ.บ.) วิทยาลัยครูกำแพงเพชร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดกำแพงเพชร
 - 2545 : ระดับปริญญาโท (ค.ม.) สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดกำแพงเพชร