

•
•
•
•

:
•

•
•
•
•

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း

หมายเลขแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีต่อการดำเนินงานของอนุกรรมการข้าราชการครู
ประจำจังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัย

นายสุรเชษฐ์ สมบัติสิน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ปัญหา และความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสํามัญประจำจังหวัดนครราชสีมา ในกรอบอำนาจหน้าที่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ของอนุกรรมการข้าราชการครูสํามัญประจำจังหวัดต่อไป

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการดำเนินงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสํามัญประจำจังหวัดนครราชสีมา ตามกรอบอำนาจหน้าที่

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับ ความต้องการ และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสํามัญประจำจังหวัด

3. การตอบแบบสอบถาม โปรดตอบตามความเป็นจริง ความคิดเห็นของท่าน จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินงานของ อนุกรรมการข้าราชการครูสํามัญประจำจังหวัดต่อไป ผู้วิจัยจะถือว่าคำตอบของท่านเป็นความลับที่สุด จะไม่ให้มีผลกระทบบกกับท่าน เนื่องจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

4. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน (/) หน้าคำตอบซึ่งตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ตำแหน่ง

() ครูปฏิบัติการสอน

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

() ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา

3. อายุราชการ

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11 - 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

4. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2

**แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีต่อการดำเนินงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด**

โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการดำเนินงานและปัญหาในการปฏิบัติงาน ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

- 4 หมายถึง การปฏิบัติงาน/ปัญหาในการปฏิบัติงาน ดีที่สุด/มากที่สุด
 3 หมายถึง การปฏิบัติงาน/ปัญหาในการปฏิบัติงาน ดี / มาก
 2 หมายถึง การปฏิบัติงาน/ปัญหาในการปฏิบัติงาน พอใช้ / น้อย
 1 หมายถึง การปฏิบัติงาน/ปัญหาในการปฏิบัติงาน ต้องแก้ไข / น้อยที่สุด

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น							
	การปฏิบัติงาน				ปัญหา			
	4	3	2	1	4	3	2	1
<u>ด้านการบริหารบุคลากร</u>								
1) การวิเคราะห์นโยบายการบริหารบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ								
2) การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการบริหารบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน								
3) การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในเรื่องการบริหารบุคลากร เพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาดำเนินการ								
4) การมอบหมายให้หน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดจัดทำ ข้อมูลเพื่อการวางแผนการบริหารบุคลากรเป็นการเฉพาะ								

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น							
	การปฏิบัติงาน				ปัญหา			
	4	3	2	1	4	3	2	1
5) การวางแผนกำหนดปฏิทินการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานกระทำได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ								
6) การประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปมาสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครูกระทำได้อย่างกว้างขวาง								
7) การดำเนินการเพื่อสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู กระทำได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว บริสุทธิ์ และยุติธรรม								
8) การวางแผนการใช้ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ								
9) การวางแผนอัตรากำลังครูในหน่วยงานทางการศึกษาดัง ๆ ทำได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ								
10) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูในหน่วยงานทางการศึกษาทำได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของหน่วยงาน								
11) การปรับปรุงเกณฑ์หรือผ่อนผันเกณฑ์การกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการครูให้เหมาะสม								
12) การประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้หน่วยงานทางการศึกษาได้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง								
13) การส่งเสริมสนับสนุนและให้หน่วยงานทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหา กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูในหน่วยงาน								

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น							
	การปฏิบัติงาน				ปัญหา			
	4	3	2	1	4	3	2	1
14) การจัดระบบควบคุมกำกับ ติดตามประเมินผล เพื่อปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการครู-----								
15) การวิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบปี และนำผลมาปรับปรุงแก้ไข-----								
<u>ด้านการใช้บุคลากร</u>								
16) การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการครูทำได้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนในด้านคุณวุฒิ และวิชาที่ต้องการ-----								
17) การจัดทำข้อมูลของส่วนกลางเพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูเป็นการเฉพาะ-----								
18) การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูทำได้รวดเร็วกับปัญหาการขาดครูอย่างได้ผล-----								
19) การจัดทำมาตรการในการป้องกันมิให้ผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหรือคุณสมบัติทั่วไป เข้าสู่ตำแหน่ง-----								
20) การสำรวจอัตรากำลังครูและความต้องการบุคลากรของหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ทำได้อย่างเป็นปัจจุบัน-----								
21) การพิจารณาให้ข้าราชการครูผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือขาดคุณสมบัติทั่วไป กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมโดยเร็ว หรือให้ออกจากราชการโดยเร็ว-----								

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น							
	การปฏิบัติงาน				ปัญหา			
	4	3	2	1	4	3	2	1
22) การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูเข้าสู่ตำแหน่งทำได้อย่างถูกต้องตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523								
23) การอำนวยความสะดวกให้คณะกรรมการข้าราชการครู ปฏิบัติงานอย่างได้ผล								
24) การควบคุมให้คณะกรรมการข้าราชการครู ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด								
25) การยินยอมให้ข้าราชการครูโอนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาอัตรากำลังของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นสำคัญ								
26) การยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในการให้ความยินยอมให้ข้าราชการครู โอนย้ายไปหน่วยงานอื่น								
27) การสร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการพิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาไปช่วยราชการในหน่วยงานทางการศึกษาประจำกอง กรม เป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากการถูกดำเนินการทางวินัย								
28) การพิจารณาการย้ายของข้าราชการครูในสังกัด ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริสุทธิ์ และยุติธรรม								
29) การออกกระเบียบ เกณฑ์ เพื่อการย้ายหรือโอนข้าราชการครูที่สอดคล้องกับหน่วยเหนืออย่างถูกต้องและเป็นธรรม								

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น							
	การปฏิบัติงาน				ปัญหา			
	4	3	2	1	4	3	2	1
30) การรวบรวม วิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินเรื่องข้อหรือโอนข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป								
<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>								
31) การวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง								
32) การจัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาต่อ คูณหรือการฝึกปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูอย่างทั่วถึงและตรงตามความต้องการ								
33) การจัดปฐมนิเทศให้ความรู้แก่บุคคลผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองก่อนปฏิบัติงานจริง								
34) การให้โอกาสครูที่มีความพร้อมเข้ารับการฝึกอบรมหรือคูนงาน เป็นไปอย่างเสมอภาค ทั่วถึง								
35) การจัดให้มีโครงการ หรือการจัดหลักสูตรพัฒนาความรู้ระยะสั้นแก่ข้าราชการครูโดยให้โอกาสครูเข้าร่วมโครงการอย่างทั่วถึง								
36) การจัดโครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู								

การดำเนินงาน	ระดับความชัดเจน							
	การปฏิบัติงาน				ปัญหา			
	4	3	2	1	4	3	2	1
37) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูสร้างและพัฒนาทีมงานในระดับต่าง ๆ เพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน								
38) การติดตาม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกระทำอย่างต่อเนื่องและสรุปผลเป็นแนวทางการดำเนินงานของครูต่อไป								
39) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีการเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือนสูงขึ้น								
40) การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูตามอำนาจหน้าที่ที่กระทำด้วยความรวดเร็ว								
41) การหาวิธีการ รูปแบบ ที่จะกระตุ้นให้ครูมีความต้องการในการเลื่อนตำแหน่งและระดับให้สูงขึ้น								
42) การจัดการอบรมหรือนิทรรศการวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เช่น จากอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 เป็นต้น								
43) การดำเนินการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกข้าราชการครูเข้าดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการดำเนินการอย่างถูกต้องบริสุทธิ์และยุติธรรม								
44) การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่จะส่งเสริมให้ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เชื้อต่อการปฏิบัติและทุกคนยอมรับได้								

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น							
	การปฏิบัติงาน				ปัญหา			
	4	3	2	1	4	3	2	1
45) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ระดับข้าราชการครูให้สูงขึ้น กระทำโดยยึดความรู้ความสามารถ ผลงาน มากกว่า ตัวบุคคล-----								
<u>ด้านการข้าราชการ</u>								
46) การควบคุม สอดส่อง ควบคุมความประพฤติของข้าราชการ ครูในสังกัด-----								
47) การควบคุมการดำเนินการสอบสวนทางวินัยให้เป็นไป ตามที่ ก.พ.กำหนด-----								
48) การให้ข้าราชการครูเสนอข้อมูลข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นต่อ อ.ก.ค. โดยตรงเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย-----								
49) การขึ้นงานสอบสวนในการดำเนินการทางวินัยให้คณะ กรรมการสอบสวนเข้าใจตรงกัน-----								
50) การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการกำหนดระดับโทษ ของข้าราชการครูผู้กระทำผิดวินัย-----								
51) การกำหนดมาตรการเร่งรัดให้คณะกรรมการสอบสวน ทางวินัยดำเนินการและสรุปผลการสอบสวนเป็นไปด้วย ความรวดเร็ว-----								
52) การดำเนินการสั่งลงโทษข้าราชการครูในสังกัดที่กระทำ ผิดวินัยโดยเร็ว-----								
53) การจัดทำมีการติดตามประเมินผลการสั่งลงโทษ ข้าราชการครู-----								

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น							
	การปฏิบัติงาน				ปัญหา			
	4	3	2	1	4	3	2	1
54) การวิเคราะห์ถึงสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูเพื่อหาทางป้องกัน.....								
55) การจัดให้มีการรวบรวมสถิติข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู.....								
56) การจัดทำเอกสารและเผยแพร่สาเหตุของการกระทำผิดทางวินัย และผลของการลงโทษให้ข้าราชการครูทราบ.....								
57) การให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูที่ถูกดำเนินการทางวินัยและถูกคำสั่งลงโทษ.....								
58) การพิจารณาเรื่อง ร้องทุกข์-อุทธรณ์ ทำได้ รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม.....								
59) การจัดทำโครงการเสริมสร้างความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการครู.....								
60) การกำหนดเกณฑ์หรือวิธีการที่จะเสริมสร้างให้ครูมีขวัญกำลังใจ และมีความมั่นใจในการรับราชการเป็นข้าราชการครู.....								

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความต้องการและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับความต้องการในการดำเนินงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสํามัญประจำจังหวัดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการสรรหาบุคลากร

ความต้องการ	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1) การเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการสรรหาบุคลากร				
2) การให้หน่วยงานทางการศึกษา สามารถกำหนด ความต้องการ และสรรหาบุคลากรเองได้ ภายใต้กรอบ อัตรากำลัง ตามที่ ก.ค. กำหนด				
3) การให้หน่วยงานทางการศึกษา เสนอข้อมูลเพื่อประกอบการสรรหาบุคลากรในหน่วยงาน				
4) การให้หน่วยงานทางการศึกษาเลือกบุคลากรเข้าทำงานโดยมีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน				
5) การจัดให้มีคณะกรรมการ ตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร				

ความต้องการอื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

ด้านการใช้บุคลากร

ความต้องการ	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1) การให้หน่วยงานทางการศึกษา สามารถตรวจสอบคุณวุฒิหรือสาขาวิชาที่ต้องการก่อนบรรจุแต่งตั้ง-----	-----	-----	-----	-----
2) การบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูอย่างรวดเร็วทันกับความต้องการ-----	-----	-----	-----	-----
3) การปรับปรุงเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติในการย้ายข้าราชการครู ให้เหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น-----	-----	-----	-----	-----
4) การให้หน่วยงานทางการศึกษา เป็นหลักในการพิจารณาการย้าย-โอน หรือช่วยราชการของข้าราชการครู-----	-----	-----	-----	-----
5) การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคล แบบเบ็ดเสร็จ ในระดับหน่วยงาน ตามความจำเป็น-----	-----	-----	-----	-----

ความต้องการอื่น ๆ (โปรดระบุ)-----

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นายชลอ กองสุทธิใจ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
2. นายอำนาจ เตชะสุข ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
3. นายสุทธิคล โนนันท์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
4. นายสมาน เศรษฐดาวิทย์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สปจ. นครราชสีมา
5. นายไพจิตร เมืองแทน หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สปจ. นครราชสีมา
6. นายสมศักดิ์ พัฒนากุล หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอคำม่วน
7. น.ส. จุฑามาศ ชุ่มเมืองปัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา
8. นายสุรมน บุญเดิม หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สปอ. สีคิ้ว