

חנאאחא

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. นายไพฑูรย์ เลี้ยงพานิช | ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ |
| 2. นายวิเศษ คุ้มพิชัย | ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
ขอนแก่น |
| 3. นายวีรศิลป์ ประเสริฐทรง | ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
ยโสธร |
| 4. นายสนธิ์ จรัสแผ้ว | ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
กาฬสินธุ์ |
| 5. นายปรีดา ทุมเวียง | หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบ้านฝาง
จังหวัดขอนแก่น |
| 6. นายสายัณห์ ผาน้อย | หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอภูพาน
จังหวัดขอนแก่น |
| 7. นายวิสิทธิ์ ประมัทธ | หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น |

หมายเหตุ ตำแหน่งขณะทำการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล
ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ขอให้ท่านได้ตอบแบบสอบถามด้วยตัวท่านเองให้ครบทุกข้อ
2. ผู้วิจัยจะใช้ความคิดเห็นของท่านเพื่อการวิจัยในเรื่องนี้เท่านั้น และจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน
3. แบบสอบถามฉบับนี้จะมี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล
 - ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

สอบถาม

นายวัชรินทร์ ผละพล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตอนที่ 1
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ [] ชาย [] หญิง
2. อายุ [] ต่ำกว่า 25 ปี [] 25 - 30 ปี
[] 31 - 35 ปี [] 36 - 40 ปี
[] 41 - 45 ปี [] 46 ปีขึ้นไป
3. วุฒิทางการศึกษา
[] อนุปริญญาหรือต่ำกว่า [] ปริญญาตรี
[] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก
4. อายุราชการ
[] 3 - 7 ปี [] 8 - 12 ปี
[] 13 - 17 ปี [] 18 ปีขึ้นไป
5. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคลมาแล้ว
[] 3 - 7 ปี [] 8 - 12 ปี
[] 13 - 17 ปี [] 18 ปีขึ้นไป
6. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
[] ผอ.ปจ. [] ผช.ผอ.ปจ.
[] หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ [] หัวหน้างาน
[] บุคลากร 3 - 5 [] ข้าราชการครู (ช่วยปฏิบัติราชการ)
[] ทน.ปอ. [] หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
7. เป็นหรือเคยเป็นคณะกรรมการใน
[] อ.ก.ค. จังหวัด [] กปจ.
[] อ.ก.ค. กรม [] กปช.
[] ก.ค. [] ไม่เคย

ตอนที่ 2
ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
บริหารงานบุคคล

คำชี้แจง

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่าน หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานกปรระดม ศึกษาจังหวัดของท่านมีปัญหาในแต่ละข้อต่อไปนี้เพียงใด โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง ระดับปัญหาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงข้อละคำตอบเดียว

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล				
1) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลที่ได้รับบรรจุจากสำนักงาน ก.พ.ล่าช้า	...	...	...	...
2) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย ส.ป.ช.ไม่กำหนดให้มีภารกิจอบรมก่อนปฏิบัติงาน	...	...	...	...
3) การพิจารณามอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลปฏิบัติ ไม่ได้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์	...	...	...	...
4) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...
5) อัตรากำลังเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลกับปริมาณไม่เหมาะสม	...	...	...	...
6) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลขาดความเชื่อมั่น และไม่กล้าตัดสินใจ	...	...	...	...

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
7) การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ได้ ยึดระเบียบ หลักเกณฑ์				
8) การคัดเลือกเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใหม่หรือ สูงขึ้น ไม่ยึดระเบียบ หลักเกณฑ์				
9) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่รักษาหัวหน้างาน เมื่อมีปัญหาเกี่ยว กับการปฏิบัติงาน				
10) ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลมีน้อย ประสงค์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน				
11) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่สนใจพัฒนางานที่รับผิดชอบ				
12) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ได้ศึกษา วิเคราะห์ ระเบียบ และ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล				
13) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง การปฏิบัติงาน				
2. ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล				
14) หนังสือสั่งการ หนังสือเวียน คำสั่ง ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ไม่ได้จัดเก็บรวบรวมเป็นระบบ				
15) ระเบียบ หลักเกณฑ์ และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่เสมอ				
16) คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลมีไม่เพียงพอ				

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
17) ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่ได้แจ้งหรือประชุมชี้แจง เผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลได้รับทราบ				
3. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน				
18) วัสดุสำนักงานสำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลมีไม่เพียงพอ				
19) ครุภัณฑ์ที่ใช้ในสำนักงาน สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลมีไม่เพียงพอ				
20) ครุภัณฑ์ที่ใช้ในสำนักงาน สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้				
21) การจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการ สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล มีจำนวนจำกัด				
22) ไม่มีแผนงานหรือโครงการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงานสำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล				
23) การจัดสรรงบประมาณเพื่อการประชุมสัมมนา ฝึกอบรม และศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล มีจำนวนจำกัด				
4. วิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล				
24) ไม่มีการวางแผนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน				
25) ไม่มีการควบคุม กำกับกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ				

ปัญหาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
26) ไม่มีการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลของข้าราชการที่จะแต่งตั้ง				
27) ไม่มีการจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลัง การดำรงตำแหน่งวุฒิ และอัตราเงินเดือนให้เป็นปัจจุบัน				
28) ไม่มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานระหว่างเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล				

ปัญหาอื่น ๆ (โปรดระบุ)

1. เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

.....

2. ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

.....

3. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

.....

4. วิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

.....

ตอนที่ 3

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล มากน้อยเพียงใด โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดปัญหาซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงคำตอบเดียว

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน				
1) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ไม่ได้ผ่านการอบรมงานในหน้าที่ ...	...	...	...	...
2) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ศึกษา วิเคราะห์ ระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	...	...	...	...
3) การมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลปฏิบัติ ไม่ได้คำนึง ถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์	...	...	...	...
4) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ไม่ได้หมุนเวียนสับเปลี่ยนงานกันทำ ..	...	...	...	...
5) ไม่มีการประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล เพื่อวางแผนว าง แนวทาง และแผนการปฏิบัติงาน	...	...	...	...
6) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ไม่สนใจค้นคว้าหาความรู้ในระเบียบ และกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	...	...	...	...

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
7) การศึกษาหาความรู้ การศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในราชการ เป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลจะต้องแสวงหาด้วยตนเอง				
8) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ได้รับการนิเทศ หรือประเมินผลการ ทำงาน				
2. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล				
9) คู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีไม่เพียงพอ ...				
10) การจัดเก็บคำสั่ง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน บุคคล ไม่เป็นหมวดหมู่				
11) ไม่มีการเผยแพร่ระเบียบ หรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลที่แก้ไข หรือบัญญัติขึ้นใหม่ให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลได้ทราบ....				
12) มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลอยู่เสมอ				
3. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน				
13) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ตรง ตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์				
14) การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ไม่ ปฏิบัติตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด				
15) การประเมินผลเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อน และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่บริหาร งานบุคคล ยึดระบบอุปถัมภ์				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
16) ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถ หรือประสบการณ์				
17) การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา จะถูกมองว่าเป็นคนก้าวร้าว.....				
4. การได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ				
18) การจัดสรรที่อยู่อาศัย และจัดเงินทุนเพื่อที่อยู่อาศัยให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่เพียงพอกับความต้องการ				
19) วัสดุ ครุภัณฑ์ และปัจจัยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีไม่เพียงพอ.....				
20) การจัดสรรเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าอาหารทำการนอกเวลาราชการ สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลมีจำนวนจำกัด				
21) เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องโทรเนียว เครื่องถ่ายเอกสาร หรือเครื่องปรุกระดาษฯ มีไม่เพียงพอ				
22) เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องโทรเนียว เครื่องถ่ายเอกสาร ไม่ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี				
23) การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลล่าช้า.....				

นอกจากปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ (โปรดระบุ)

.....

.....