ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคคลดังต่อไปนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครู ต่อสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ครอบคลุมการดำเนินงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ด้าน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครู

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงเพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้อง เชื่อถือได้ คำตอบของท่านผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ แล้วนำเสนอในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่ผลการวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวนิภาดา พรมเมือง

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล

( ) ครู

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ไม่เกิน 10 ปี

( ) 11–20 ปี

( ) 21 ปีขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน

( ) ขนาดเล็ก

( ) ขนาดกลาง

( ) ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อมูลให้ตรงกับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง สภาพ/ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพ/ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพ/ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพ/ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพ/ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการประเมิน	สภาพการบริหารงานบุคคล					ปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง										
0	การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน			✓			✓				

คำชี้แจงคำถามข้อ 0

ระดับสภาพ 3 หมายถึงการกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับปัญหา 5 หมายถึงปัญหาการกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อที่	รายการประเมิน	สภาพการบริหารงานบุคคล					ปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง										
1.	**การวางแผนอัตรากำลัง**										
	1.1 การสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของโรงเรียน										
	1.2 การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดภารกิจของบุคลากรในโรงเรียน										
	1.3 การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน										
	1.4 การวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงาน										
	1.5 การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาร่วมกับตัวแทนชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา										
2.	**การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**										
	2.1 การนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภทของบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด										
	2.2 การรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลนของสถานศึกษา										
	2.3 การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต										
	2.4 การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษา										
	2.5 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ										
	ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง										
3.	**การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**										
	3.1 การมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร/คัดเลือกอัตราจ้าง										
	3.2 การบรรจุครูตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	รายการประเมิน	สภาพการบริหารงานบุคคล					ปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	3.3 การเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อการเรียนการสอนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา										
	3.4 การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยกระบวนการคุณธรรม										
	3.5 การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว กรณีใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด										
4.	**การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร**										
	4.1 การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการย้ายและโอน										
	4.2 การยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
	4.3 การมีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
	4.4 การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้าย										
	4.5 การเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา										
	ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ										
5	**การประเมินผลการปฏิบัติงาน**										
	5.1 การจัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน										
	5.2 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรม มีความโปร่งใสตรวจสอบได้										

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ข้อที่	รายการประเมิน	สภาพการบริหารงานบุคคล					ปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	5.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง										
	5.4 การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน										
	5.5 การแจ้งให้บุคลากรทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณา										
6.	**การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์**										
	6.1 การประกาศเรื่องการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์										
	6.2 การส่งเสริมข้าราชการครูให้ได้เครื่องราชอิสริยาภรณ์										
	6.3 การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการครู และตรวจสอบเอกสารหลักฐานของข้าราชการครูที่จะเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์										
	6.4 การรับรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์										
	6.5 การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์										
7.	**การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร**										
	7.1 การส่งเสริม และเสนอคำขอการเลื่อนวิทยฐานะ										
	7.2 การสำรวจข้อมูลข้าราชการครูที่จะขอวิทยฐานะ										
	3.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด										
	7.4 การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด										
	7.5 การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา										

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	รายการประเมิน	สภาพการบริหารงานบุคคล					ปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.	**การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ**										
	8.1 การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ										
	8.2 การพิจารณาความดีความชอบให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น										
	8.3 การส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ										
	8.4 การยกย่องเชิดชูเกียรติของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความดีและความชอบ										
	8.5 การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม										
9.	**การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ**										
	9.1 การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การมอบหมายงาน										
	9.2 การกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้กับครู										
	9.3 การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม										
	9.4 การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางศึกษา										
	9.5 การควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
10	**การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ**										
	10.1 การสำรวจข้อมูลผู้ที่จะขอใบประกอบวิชาชีพ										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	รายการประเมิน	สภาพการบริหารงานบุคคล					ปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	10.2 การดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ										
	10.3 การประกาศแจ้งแนวทาง ข้อปฏิบัติในการขอใบประกอบวิชาชีพ										
	10.4 การส่งเสริมให้บุคลากรต่อใบประกอบวิชาชีพ										
	10.5 การยื่นคำขอใบประกอบวิชาชีพกับทางคุรุสภา										
11.	**การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**										
	11.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา										
	11.2 การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา										
	11.3 การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด										
	11.4 การสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
12.	11.5 การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น										
	12.1 การประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน										
	12.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา										
	12.3 การรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	รายการประเมิน	สภาพการบริหารงานบุคคล					ปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	12.4 การแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน										
	12.5 การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้										
13.	**การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ**										
	13.1 การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง										
	13.2 การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา										
	13.3 การรับเรื่องการแก้ไขวันเดือนปีเกิดแล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา										
	13.4 การปรับปรุงแก้ไข ระบบและจัดทำทะเบียนประวัติเมื่อมีการย้าย เลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนขั้นหรือได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์										
	13.5 การแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษาให้ส่งข้อมูลเมื่อมีการแก้ไข										
	ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย										
14.	**การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ**										
	14.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
	14.2 การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใสมีความเป็นธรรม										
	14.3 การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น										

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	รายการประเมิน	สภาพการบริหารงานบุคคล					ปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	14.4 การดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ										
	14.5 การรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในระยะเวลาที่กำหนด										
15.	**การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ**										
	15.1 การรายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง										
	15.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยร้ายแรง										
	15.3 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษได้มีการดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน										
	15.4 การรายงานการดำเนินการทางวินัยได้มีการรายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น										
	15.5 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะได้สั่งยุติเรื่องงดโทษหรือลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนแก่ผู้นั้นแล้วได้รายงานไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา										
16.	**การอุทธรณ์และการร้องทุกข์**										
	16.1 การอุทธรณ์ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการตันสินการกระทำความผิดวินัยในเรื่องต่างๆ										
	16.2 การร้องทุกข์ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือมีความคับข้องใจในเรื่องต่างๆ										
	16.3 การยื่นอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	รายการประเมิน	สภาพการบริหารงานบุคคล					ปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	16.4 การให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และตรวจสอบคำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
	16.5 การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบพิจารณา และเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา										
17.	**การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**										
	17.1 การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย										
	17.2 การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย										
	17.3 การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
	17.4 การควบคุมให้บุคลากรอยู่ในระเบียบวินัย										
	17.5 การตรวจสอบความประพฤติของบุคลากรเกี่ยวกับวินัย										
	ด้านที่ 5 การออกจากราชการ										
18.	**การออกจากราชการ**										
	18.1การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา										
	18.2 การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด										
	18.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	รายการประเมิน	สภาพการบริหารงานบุคคล					ปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	18.4 การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ										
	18.5 การรายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา										
19.	**การลาทุกประเภท**										
	19.1 การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.										
	19.2 การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม										
	19.3 การดำเนินการจัดทำบัญชีการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
	19.4 การอำนวยความสะดวกของฝ่ายบุคคลในการดำเนินการยื่นใบลา										
	19.5 การเสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี										
20.	**การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน**										
	20.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการ										
	20.2 การดำเนินการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน										
	20.3 การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเป็นไปตามกระบวนการของข้อกฎหมาย										
	20.4 การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด										
	20.5 การอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร