

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาววาทิตยา ราชภัคดี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารโรงเรียน
 - () หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
 - () ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก
 - () โรงเรียนขนาดกลาง
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - () น้อยกว่า 10 ปี
 - () 10 - 20 ปี
 - () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร						
0	โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	√				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร “โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร						
1	โรงเรียนมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
2	โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรตามความเหมาะสมก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
3	โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
4	โรงเรียนดำเนินการอบรมครูและบุคลากรตามหลักสูตร การพัฒนาที่กำหนด					
5	โรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
6	โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร					
7	มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
8	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
9	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร					
10	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ					
11	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน					
12	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ					
13	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน					
3. ด้านการจูงใจ						
15	ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน					
16	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน					
17	ผู้บริหารจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ					
19	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น					
21	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านโครงสร้างองค์การ						
22	โรงเรียนจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
23	โรงเรียนจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ					
24	โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
25	โรงเรียนมีการปรับลดกฎระเบียบและแนวการปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
26	โรงเรียนจัดโครงสร้าง หน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร					
27	โรงเรียนจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ					
28	โรงเรียนจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี					
5. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ						
29	โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม					
30	โรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน					
31	ผู้บริหารไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู					
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม					
33	ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน					
34	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35	บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน					
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร						
36	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน					
37	ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน					
38	โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน					
39	บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
40	โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร					
41	โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครอง					
42	มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน					
7. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม						
43	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน					
44	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ					
45	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน					
46	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
47	ผู้บริหารจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
48	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
49	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น					
8. ด้านงบประมาณ						
50	โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปี					
51	โรงเรียนควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ					
52	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการประเมินการตามแผนงานและโครงการ					
53	โรงเรียนมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคณะดำเนินการรับผิดชอบ					
54	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล					
55	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรศึกษาดูงานด้านการบริหารงานบุคคล					
56	โรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล					
9. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
57	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงาน					
58	โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน					
59	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
60	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด					
61	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
62	โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียน					
63	โรงเรียนมีผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง						
0	มีการประเมินความต้องการบุคลากรตามภารกิจของโรงเรียน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง “มีการประเมินความต้องการบุคลากรตามภารกิจของโรงเรียน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง						
1	มีการประเมินความต้องการบุคลากรตามภารกิจของโรงเรียน					
2	มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน					
3	มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน					
4	มีการประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน					
5	มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน					
6	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังและนำแผนอัตรากำลังลงสู่การปฏิบัติจริง					
7	โรงเรียนจัดทำภาระงานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
8	โรงเรียนนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน					
9	โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง / ขอเลื่อนวิทยฐานะ / ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง / ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม					
10	มีการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ / ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง / ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน					
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง						
11	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรครู ครูอัตราจ้าง อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง					
13	มีการดำเนินการสอบคัดเลือกครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส และประกาศผลการสอบคัดเลือกเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว					
14	มีการสรรหาครูอัตราจ้างเพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนครูตามอัตรากำลัง					
15	การพิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือน การเลิกจ้าง อย่างเหมาะสมเป็นธรรม					
16	ผู้บริหารอนุญาตให้ครู โอน - ย้าย และรับย้ายครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการของโรงเรียน					
17	โรงเรียนเสนอความต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
18	โรงเรียนจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด					
19	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และจัดส่งทันตามเวลาที่กำหนด					
20	โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นอย่างดี					
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
21	มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่อย่างเป็นระบบ และจัดให้มีครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและให้ปรึกษา รวมถึงจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน					
22	มีการวัดและประเมินผล รวมถึงวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	โรงเรียนแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานฯลฯ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน					
24	โรงเรียนทำการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดหลักสูตร การพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา					
25	มีการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
26	มีการดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ เหมาะสม					
27	มีการอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อได้ทั้งในเวลาและนอก เวลาราชการ					
28	โรงเรียนดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการ เลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นกลางและโปร่งใส เพื่อพิจารณา คุณสมบัติของครูและกลั่นกรองความดีความชอบสำหรับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน					
29	มีการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างอย่างเป็นระบบ และให้บริการแก้ไขข้อมูลในทะเบียนประวัติให้ถูกต้อง					
30	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนผู้ได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อย่างเป็นปัจจุบันและดำเนินการ ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูและบุคลากรทุกคน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย						
31	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและสนับสนุนบุคลากร ที่รักษาวินัย เหมาะสมและเป็นธรรม					
32	ดำเนินการโทษทางวินัยกับข้าราชการครูที่กระทำ ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงอย่างเป็นธรรม					
33	ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการ ครูถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน					
34	โรงเรียนกำหนดมาตรการและสามารถดำเนินการ ป้องกันการกระทำและประพฤติผิดวินัยของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
35	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ เกี่ยวกับระเบียบวินัย					
36	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
37	มีการสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้าง และ พัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
38	มีการรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของ ข้าราชการครูในโรงเรียน					
39	เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเมื่อเกิดข้อพิพาทและ สามารถอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้					
40	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับร้องทุกข์อย่างเป็นระบบ และพร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจต่อบุคลากร อย่างเป็นธรรม					
5. ด้านการออกจากราชการ						
41	มีการให้คำปรึกษาและการอนุญาตให้ข้าราชการครู ลาออกจากราชการ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
42	การพิจารณาขยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครู เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ					
43	ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้ม					
44	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง					
45	การพิจารณาให้ข้าราชการครูที่ไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ					
46	การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการครูกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปอย่างเป็นธรรม					
47	การพิจารณาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน					
48	การให้ออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยร้ายแรง หรือไม่สามารปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีสมรรถนะ					
49	การให้ออกจากราชการกรณีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถพร้อมในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม					
50	การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....