

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า  
ตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
  - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
  - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
  - 1.3 ระบบบริหารงานบุคคล
  - 1.4 หลักการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล
3. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
  - 3.1 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง
  - 3.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
  - 3.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
  - 3.4 ด้านการออกจากราชการ
4. ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

### 1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือบางตำราเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นอกจากนี้ยังมีชื่ออื่นๆ อีกเช่น การบริหารพนักงานเจ้าหน้าที่ การบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น นักการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกันไป ในหลักการใหญ่ๆ แล้วก็มีความหมายครอบคลุม ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้ดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2548, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานต่างๆ ตำแหน่ง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้บุคคลเหล่านั้นได้เห็นว่าการดำเนินงานของเขามีทางที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากรได้บรรลุผลโดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและทั้งความต้องการขององค์การหรือสถาบัน

มัทนา ศรีโยธา (2550, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับ การวางนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคล ที่ปฏิบัติงานในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ ความสามารถ ที่มีจำนวนเพียงพอ เข้ามาดำเนินงานให้มีประโยชน์เต็มที่

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551, หน้า 25-26) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลหรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นอย่างยิ่ง การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ โดยผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์

ในการดำเนินการบริการบุคคลให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดขององค์กรนั้นๆ

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 13) สรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการบริหารเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานในองค์การ การใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่ายกว้างและครอบคลุม โดยเริ่มตั้งแต่ การแสวงหา การเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การทดลองงาน การให้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้ค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การธำรงรักษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงานจนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

อุดม พินธุรัถย์ (2553, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและการเกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย จนถึงการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรม ที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้มีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย

## 2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

จากความหมายของบริหารงานบุคคล ในการทำงานทุกอย่าง ไม่ว่าจะป็นงานอะไรก็ตาม สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญหรือสิ่งที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผน หรือ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้คือ “คน” เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลแล้ว จะเห็นได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลครอบคลุมตั้งแต่การพิจารณากำหนดคุณสมบัติ การคัดเลือก การบรรจุ การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร สิ่งเหล่านี้เป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน อันจะเป็นส่วนทำให้ภารกิจของหน่วยงาน ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น ย่อมมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน หากขาดสิ่งใดหรือขั้นตอนใดแล้ว จะทำให้การบริหารงานบุคคลล้มเหลวได้ บุคคลในองค์การ เปรียบเสมือนชิ้นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคล มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในการดำเนินงานขององค์การซึ่งถือว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับคน ดังนั้น หากองค์การใดหรือหน่วยงานใด สามารถสรรหาคนดี มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้น จะต้องเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการด้านการบริหารหลายท่าน ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2548, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การ อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อฝึกอบรม พัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล องค์การจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นสิ่งที่สำคัญคือ การบริหารงานบุคคลซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์การ เพื่อให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งในองค์การซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์การและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การ

อนิวัช แก้วจำนง (2552, หน้า 11 – 12) ได้กล่าวถึงแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เห็นว่าเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับทุกหน่วยงานในองค์การ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและมีส่วนเสริมสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ เป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคล ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนา องค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

### 3. ระบบบริหารงานบุคคล

ในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้น มีวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคคลตามความต้องการขององค์การนั้น ได้มีการกำหนดกรอบและระบบการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51-64) ได้นำเสนอแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งได้กำหนดกรอบและภารกิจของงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ดังต่อไปนี้

#### 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

##### 1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรา

##### 1.1.1 แนวทางการปฏิบัติ

1.1.1.1 วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.1.1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

1.1.1.3 นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่ออนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา

1.1.1.4 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

## 1.2 การกำหนดตำแหน่ง

### 1.2.1 แนวทางการปฏิบัติ

1.2.1.1 สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.1.2 ทำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา และหรือกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะ  
ข้าราชการครู

### 1.3.1 แนวทางการปฏิบัติ

1.3.1.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.1.2 ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3.1.3 ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้งและจากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

## 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

### 2.1.1 แนวทางการปฏิบัติ

2.1.1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### 2.1.1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

1) ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยั่งยืนต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

2) เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

## 2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

### 2.2.1 แนวทางการปฏิบัติ

2.2.1.1 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2.1.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่น นอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

### 2.3.1.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

2) บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัว ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2.3.2 การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น

2.3.2.1 แนวทางการปฏิบัติ (ม. 58)

1) เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงาน ส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2) บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษากำหนด

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การบรรจุกลับเข้ารับราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจาก ราชการ(มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการ เพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออก จากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (มาตรา 67)

2.4.1 แนวทางการปฏิบัติ

2.4.1.1 กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอ ของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.4.1.2 กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอ กลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53สั่งบรรจุและแต่งตั้ง



#### 2.4.1.3 กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร

ตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

#### 2.4.1.4 กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็น

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

### 2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

#### 2.5.1 แนวทางการปฏิบัติ

##### 2.5.1.1 กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

##### 2.5.1.2 กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากร

ทางการศึกษาตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

### 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

#### 3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

##### 3.1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

##### 3.1.1.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

3) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

### 3.1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79)

#### 3.1.2.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

4) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### 3.1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80)

#### 3.1.3.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2) ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

### 3.1.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (มาตรา 55)

### 3.1.4.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

กำหนด

2) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา

## 3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

### 3.2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

#### 3.2.1.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ

พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณา

ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วย การเลื่อนขั้นเงินเดือน

3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้น

เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้น

เงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4) รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บ

ข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

### 3.2.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตาย

อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

#### 3.2.2.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตาย

อันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

ขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

- 2) ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ
- 3) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

3.2.3 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย

#### 3.2.3.1 แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ
- 2) ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 3) ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 4) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### 3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

#### 3.3.1 แนวทางการปฏิบัติ

3.3.1.1 กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

3.3.1.2 กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่น นอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

### 3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.6.1 การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

#### 3.6.1.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

2) สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ

3) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

3.6.2 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

#### 3.6.1.2 แนวทางการปฏิบัติ

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง  
ประสงค์ขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อ  
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบด้วยสูติบัตรทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

2) ตรวจสอบความถูกต้อง

3) นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ  
การแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

4) ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

5) แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

#### 3.7.1 แนวทางการปฏิบัติ

3.7.1.1 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการ  
เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.7.1.2 ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราช  
อิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.7.1.3 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์  
และเหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์

และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

### 3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

#### 3.8.1 แนวทางการปฏิบัติ

##### 3.8.1.1 ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคล

ต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

##### 3.8.1.2 ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

##### 3.8.1.3 นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว

โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุมทะเบียนประวัติไว้

##### 3.8.1.4 ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

### 3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการ

ไปต่างประเทศ งานขออนุญาต ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ  
ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และ การจัดสวัสดิการ ดำเนินการ  
ตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

## 4. วินัยและการรักษาวินัย

### 4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

#### 4.1.1 แนวทางการปฏิบัติ

##### 4.1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อ

ดำเนินการสอบสวน ให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่  
ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัย  
ไม่ร้ายแรง

4.1.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการ  
สอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้น  
เงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัย  
ไม่ร้ายแรง

4.1.1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา

### 4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

#### 4.2.1 แนวทางการปฏิบัติ

##### 4.2.1.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53

แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ  
สอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย  
อย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

#### 4.2.1.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53

แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณา  
ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาถึงโทษ

#### 4.2.1.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่ง

กฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก  
ตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

#### 4.2.1.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา

### 4.3 การอุทธรณ์

#### 4.3.1 การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

##### 4.3.1.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่  
การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.  
กำหนด

2) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่  
ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### 4.4 การร้องทุกข์

#### 4.4.1 แนวทางการปฏิบัติ

4.4.1.1 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่  
ได้รับแจ้งคำสั่ง

4.4.1.2 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา  
หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.  
เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

#### 4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

##### 4.5.1 แนวทางการปฏิบัติ

4.5.1.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4.5.1.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.5.1.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัยไว้ว่า หมายถึงการบริหารงานบุคคลในเรื่อง กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

#### 5. การออกจากราชการ

##### 5.1 การลาออกจากราชการ

##### 5.1.1 แนวทางการปฏิบัติ

5.1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

5.1.1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

##### 5.2.1 แนวทางการปฏิบัติ

5.2.1.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ. กำหนด

5.2.1.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



5.2.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

5.2.1.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.3.1 แนวทางการปฏิบัติ

5.3.1.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

5.3.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

5.4.1 แนวทางการปฏิบัติ

5.4.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

5.4.1.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

5.5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

5.5.1.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ  
เมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา

#### 5.5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

##### 5.5.2.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการ  
ออกจากราชการ

2) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา

#### 5.5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป

ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้  
ไม่มีสัญชาติไทย (มาตรา 30 (1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภา  
ท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (มาตรา 30 (4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่น  
เฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (มาตรา 30 (5)) กรณีเป็นผู้  
บกพร่องในศีลธรรมอันดี (มาตรา 30 (5) (7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง  
หรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (มาตรา 30 (8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย  
(มาตรา 30 (9))

##### 5.5.3.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และ  
บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติใน มาตรา (มาตรา 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ  
(9)) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติตาม  
ข้อ 1 ออกจากราชการ

3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษา

5.5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้  
ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(มาตรา 30 (3))

#### 5.5.4.1 แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใด เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (มาตรา 30 (3))
- 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- 3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่อง ในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

#### 5.5.5.1 แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม
- 2) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการ สถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้า คณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า เป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา
- 3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้น ออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทน

#### 5.5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

##### 5.5.6.1 แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

สอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด พอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้น ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

#### 5.5.7.1 แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2) รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548, หน้า 25-38) กล่าวถึง ระบบการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในภาครัฐแล้ว การบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น ตำแหน่งบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญและเป็นเรื่องที่วิพากษ์วิจารณ์อยู่เสมอ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันคือ ระบบคุณวุฒิ (Merit system) ซึ่งก่อนที่จะมีระบบคุณวุฒิ การบริหารงานบุคคลนิยมใช้ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) ในปัจจุบันระบบ การบริหารงานบุคคลของไทยในทางปฏิบัตินั้นมีทั้งระบบคุณวุฒิ และระบบอุปถัมภ์ ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) หมายถึง ระบบที่มีการให้ ตำแหน่งในหน่วยงานเป็นรางวัลแก่ผู้รักดีต่อผู้บริหารโดยไม่จำกัดขอบเขตอำนาจการบรรจุแต่งตั้งไว้ในระเบียบของหน่วยงานหรือระบบการบริหารใดๆ บางทีเรียกระบบนี้ว่า “ระบบชูปเลี้ยง” หรือระบบสกปรก (Spoils system) ระบบชอบพอพิเศษ (Favoritism) หรือระบบ

เล่นพรรคเล่นพวก (Nepotism) เพราะการปฏิบัติกรต่าง ๆ เกี่ยวกับแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ มักจะได้รับผลกระทบจากอำนาจต่างๆ ในสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจทางการเมือง พรรคการเมืองที่ได้อำนาจทางการเมือง บริหาร มักจะมีการวิ่งเต้นช่วยเหลือพรรคพวก เพื่อเป็นการตอบแทนบุคคลต่างๆ ซึ่งอยู่ในระบบอุปถัมภ์และอาจมีหลายรูปแบบหรือหลายลักษณะ เช่น

1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม ซึ่งเป็นฝ่ายของพรรคที่แพ้การเลือกตั้ง ต้องถูกถอดออกจากตำแหน่งไป

1.2 ตำแหน่งต่างๆ รวมทั้งประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ จะถูกแจกจ่ายไปยังบุคคลที่ช่วยเหลือพรรคพวก โดยมีได้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม กับตำแหน่งของบุคคลเหล่านั้น

การแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งหน้าที่โดยนัยของระบบอุปถัมภ์นี้ อาจจะมีใช้เพื่อเหตุผลทางการเมืองแต่อย่างเดียวแต่อาจรวมถึงเหตุผลอื่นๆ เช่น ความเป็นญาติมิตร ความผูกพันด้วยประการอื่นๆ เป็นต้น ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่ไม่มีระเบียบแบบแผนใดๆ หากความแน่นอนไม่ได้ ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจจะเห็นควร เหตุผลที่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการบริหารงานบุคคลคือ

1. เพื่อให้ตำแหน่งเป็นสินน้ำใจ
2. เพื่อเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาล
3. เพื่อประโยชน์ในการควบคุมนโยบาย
4. เพื่อเอกภาพ (Unity) ในการบริหารและการปกครอง

ข้อดีของระบบอุปถัมภ์

1. ช่วยเสริมระบบคุณวุฒิให้สมบูรณ์ เพราะระบบคุณวุฒิมีหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีกว่าระบบอุปถัมภ์
2. ช่วยการบริหารงานประจำ เพราะการบริหารงานประจำจะปลอดภัยจากการเมืองไม่ได้ กล่าวคือ ถ้าไม่มีการเมืองก็ไม่มีการบริหาร การบริหารถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากการเมืองก็จะไม่บังเกิดผล

3. ปัญหาการพัฒนาประเทศในปัจจุบันคือ การขาดแคลนตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบการดำเนินงานตามแผนพัฒนา การบรรจุคนเร่งด่วนหากใช้ระบบคุณวุฒิอาจไม่ทันต่อเหตุการณ์จึงใช้ระบบอุปถัมภ์แทนแต่หากใช้การกระทำระบบนี้มากเกินไปอาจทำให้ข้าราชการประจำเสียกำลังใจ

### ข้อเสียของระบบอุปถัมภ์

1. ข้าราชการขาดสมรรถภาพเพราะระบบการบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจ ไม่มีการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถทำงานไม่ก้าวหน้า
2. ข้าราชการถูกใช้ไปในเรื่องส่วนตัวมากกว่า
3. ฐานะของข้าราชการคลอนแคลนขาดความมั่นคง
4. ข้าราชการทำงานโดยมุ่งที่จะประจบผู้มีอำนาจ หรือถ้าพะวงแต่จะรักษาผลประโยชน์ของพรรคพวกมากกว่าที่จะคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ก็มักจะทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติงาน และประชาชนอาจไม่ได้รับความยุติธรรม
5. ผู้ไม่มีพรรคพวกในวงราชการไม่มีโอกาสได้เข้ารับราชการ
6. ข้าราชการไม่ได้รับความยุติธรรมเท่าที่ควร
7. เป็นช่องทางให้นักการเมืองใช้ข้าราชการเป็นเครื่องมือของคนและอาศัยวิถีทางการเมืองแสวงหาตำแหน่งข้าราชการประจำ

2. ระบบคุณวุฒิ (Merit system) มีผู้แปลเป็นภาษาไทยไว้หลายประการแตกต่างกัน เช่น ระบบคุณธรรม ระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ ระบบความดีและความสามารถ ระบบคุณวุฒิ (Merit system) หมายถึง ระบบที่จัดให้มีการเลือกสรรคนเข้ารับราชการ โดยมีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกและไม่บรรจุหรือให้ออกตามความพอใจส่วนตัวของผู้มีอำนาจหรือเหตุผลทางการเมือง ระบบคุณวุฒิยึดถือการสอบเป็นสาระสำคัญบวกกับมาตรฐานและความสามารถของบุคคล ทั้งนี้ เพื่อเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเหนือเหตุผลอื่นใดทั้งสิ้น เพื่อให้ได้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของรัฐในอันที่จะให้บริการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน ซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่รัฐมีต่อประชาชน เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีระบบคุณวุฒิ

- 2.1 จำนวนข้าราชการจำเป็นต้องมีมากขึ้น
- 2.2 ความสิ้นเปลืองงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนคนใหม่
- 2.3 ประหยัดค่าใช้จ่ายสำหรับฝึกอบรมให้รู้จักทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 2.4 การปฏิบัติราชการไม่ติดต่อดำเนินกัน
- 2.5 ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสามารถ

2.6 เกิดการใช้ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ส่วนตัวมากขึ้น

หลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณวุฒิมิแนวคิดที่เป็นหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ (The rule of competence)
2. หลักความมั่นคง (Security on tenure)
3. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality)
4. หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity)

ข้อดีและข้อบกพร่องของระบบคุณวุฒิ

1. ทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เข้ารับราชการ
2. ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความสมบัติเท่ากันทุกคนมีโอกาสเข้ารับราชการหรือเข้าทำงานเท่าเทียมกัน
3. บุคคลที่ทำงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ส่งเสริมให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่
4. ป้องกันมิให้นักการเมืองเข้ามาทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ เปลี่ยนแปลงโลเล ไม่แน่นอน
5. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
6. ส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการหรืออาชีพรับราชการทำให้งานราชการได้รับความสนใจจากผู้มีความรู้และความสามารถสูง ราชการก็จะได้คนดีมาทำงาน

ระบบคุณวุฒินั้นไม่ใช่จะมีผลดีเสมอไป แต่อาจมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง เช่น ข้อบกพร่องเกี่ยวกับกรรมการสอบ วิธีการสอบบางกรณีเป็นเรื่องที่สอบไม่ได้หรือการสอบไม่มีความหมาย เช่น ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งที่มีความรู้ความชำนาญพิเศษ หรือตำแหน่งข้าราชการระดับสูง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลจะยึดระบบที่ใช้กันมาแต่เดิม 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรมหรือระบบคุณวุฒิ ทั้งสองระบบนี้ มีความเกี่ยวกันทางด้านวิวัฒนาการ ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านหลักการและวิธีปฏิบัติอย่างชนิดที่ตรงข้ามกัน ซึ่งในแต่ละระบบก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย แต่ถ้าใช้หลักการพิจารณาอย่างมีเหตุผลเลือกใช้กับบุคคลและสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมแล้วทั้งสองวิธีนี้จะเอื้อ

ประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีการของผู้บริหารว่าจะเลือกใช้วิธีใด  
ในสถานการณ์นั้นๆ

#### 4. หลักการบริหารงานบุคคล

การจัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม การใช้คนให้เหมาะสม  
กับงาน การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรรัก ทุ่มเทรับผิดชอบงานและทำให้เห็นว่  
การปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น เหล่านี้  
เป็นหนึ่งในหลักการพื้นฐานของการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จนักวิชาการ  
หลายท่านได้กล่าวถึง “หลักการในการบริหารงานบุคคล” ไว้ต่างกัันดังนี้

บรรยงศ์ โตจินดา (2546, หน้า 54) ได้ให้หลักของการบริหารงาน  
บุคคลไว้ 12 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค ยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้มี  
ความสามารถทุกคนมาสมัครเข้าทำงาน โดยไม่กีดกัน
2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิ  
เป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และ  
การเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาว รวมทั้งการยึด  
หลักเหตุผลเมื่อมีปัญหาในการทำงาน
4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้  
บังเกิดผลดี ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ
5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์  
โดยการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และ  
การตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดย  
การแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ
7. หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญกับ  
พรรคพวก มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่  
รับผิดชอบ โดยเฉพาะไม่เอาเปรียบและล่วงเกินทางเพศ
8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ  
กำลังใจให้แก่บุคลากรการจ้ดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ



ความปลอดภัย

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ ยึดหลักการเสริมสร้าง จริยธรรม และคุณภาพ ทั้งในการป้องกันการกระทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดได้ ระบบการบริหารที่ดี จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัย ปัญหา อุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำเทคนิควิทยาการต่างๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 23) ได้กล่าวถึง หลักของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. คนในองค์การประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ จึงจะทำให้องค์การพัฒนาเจริญเติบโต จากความคิดนี้ ถ้าผู้บริหารงานบุคคลเชื่อและยอมรับ จะดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเข้ามาอยู่ในองค์การแล้วก็จะไม่เกิดปัญหาการปฏิบัติงานและจะทำให้งานบรรลุตามแผนงานที่วางไว้

2. ถ้าในองค์การประกอบด้วยสมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิกด้วยกันและระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารระดับต่างๆ แล้ว จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การจากความคิดดังกล่าวจะเป็นแนวทางแก่ฝ่ายบริหารงานบุคคลในการพัฒนาประสิทธิภาพในการสื่อสาร การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิก เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

3. ถ้าบุคคลทำงานตรงกับความถนัด ความสามารถของตนจะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ความคิดนี้เน้นบุคคล ฉะนั้นการพัฒนาการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ควรคำนึงถึงความคิดนี้เพื่อก่อให้เกิดผลดีในการบริหาร

4. บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น มีส่วนช่วยเหลือพัฒนาให้องค์กรให้มีความเจริญเติบโต อย่าคิดว่าคนเหล่านั้นมาทำงาน เพราะถ้าคิดในแง่หนึ่ง จะเกิดปัญหาในการปลดออก ไล่ออก คนงานที่เราไม่พอใจเสมอ

5. การประนีประนอม การประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรกับสังคม จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน สร้างความสงบสุขให้แก่สังคม โดยส่วนรวม

6. สภาพทางสังคมมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นวิทยาการใหม่ๆ และความทันสมัยในความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

7. องค์กรเป็นระบบหนึ่งที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ฉะนั้นควรมีการพิจารณาจัดหาเงินทดแทน เมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดอันตรายต่างๆ ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อทำงานครบเกษียณซึ่งต้องออกจากงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกมีความสุขเมื่อต้องออกไปเผชิญกับสังคมภายนอก ขณะเดียวกันยังส่งผลให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานมีกำลังใจและมองเห็นว่าองค์กรได้ให้การเอาใจใส่ต่อพวกตน อันเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังสร้างความรู้สึที่ดีต่อมวลสมาชิกในสังคมทั่วไปยอมรับมากขึ้น

จากหลักการบริหารงานบุคคลดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลจะต้องยึดหลักความเสมอภาค เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันทั้งในการคัดสรรและการปฏิบัติงาน ยึดหลักความสามารถ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง ยึดหลักความมั่นคงเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยมีภูมิกลั่นแก้งโดยไม่เป็นธรรม และสุดท้ายจะต้องยึดหลักความเป็นกลางทางการเมือง เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้โดยอิสระ ปราศจากการครอบงำและอิทธิพลทางการเมือง สิ่งเหล่านี้เป็นหลักการเบื้องต้นที่ควรยึดถือไว้ นอกจากนี้ในการบริหารงานบุคคลควร ยึดหลักการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานบริหารงานบุคคลต่างๆ หลักความเหมาะสม เพื่อการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ ยึดหลักความยุติธรรม คุณธรรม ยึดหลักสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ยึดหลักเสริมสร้างจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ยึดหลักประสิทธิภาพ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน และยึดหลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้น หลักเหล่านี้ควรยึดถือเพิ่มเติม นำไปใช้เป็นหลักการและแนวทางในการดำเนินงานภายใต้ขอบข่ายและภาระงานของการบริหารงาน

บุคคล เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานของบุคลากรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

## แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีของการบริหารงานบุคคล เป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง การบริหารงานบุคคลที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และ ทักษะของผู้บริหาร ที่ต้องประยุกต์เอาหลักการและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นับว่าเป็นศิลปะในการบริหารอย่างหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล ที่น่าสนใจดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2547, หน้า 10–11) มีความเห็นว่า ปรัชญาการบริหารงานบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. ประสบการณ์ทางการศึกษาและพื้นฐานต่างๆ เช่น ความประทับใจและความเข้าใจเกี่ยวกับคน ซึ่งเป็นความเชื่อที่พัฒนาและสร้างสมขึ้นภายใน
2. ประสบการณ์การทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน เช่น เคยมีโอกาสดำเนินการถ่ายทอดได้รู้เห็นรับฟัง และเคยปฏิบัติมาด้วยตนเอง จนกลายเป็นความเชื่อ
3. อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เช่น ค่านิยม แบบอย่างการใช้ชีวิตและความก้าวหน้าทางการศึกษา
4. สมมติฐานที่เกี่ยวกับคนที่ผู้บริหารแต่ละคนยึดถือการถูกใจจากการปฏิบัติที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ชูชัย สมितिไกร (2547, หน้า 8) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่

1. การเน้นคุณค่าของบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ (human resource approach) ผู้บริหารองค์การจะต้องมีความเชื่อว่าบุคลากรขององค์การคือทรัพยากรอันมีค่าจะต้องรักษาสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ช่วยผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมาย

องค์การจะต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความต้องการของบุคลากรไม่ปฏิบัติต่อบุคลากรเฉกเช่นวัตถุ

2. การมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหาร (management approach) องค์การจะต้องยึดถือว่าจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ เป็นภาระหน้าที่ของหัวหน้างานและผู้บริหารทุกคนมิใช่งานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แต่เพียงฝ่ายเดียวแต่จะต้องเป็นภารกิจร่วมของทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

3. เน้นการทำงานเชิงรุก (proactive approach) การจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถคาดการณ์ปัญหาได้ล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดขึ้นจริงไม่ปล่อยให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนแล้วจึงแก้ไข

4. เน้นแนวคิดแบบระบบ (systems approach) ผู้บริหารองค์การจะต้องตระหนักว่าการจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของระบบใหญ่ (องค์การ) และมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับระบบอื่นๆ ขององค์การรวมทั้งได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย ดังนั้น จึงไม่อาจจะดำเนินการไปโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

บรรยงค์ โตจินดา (2547, หน้า 9) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดหลักของการบริหารงานบุคคล แบ่งได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. แบบรวมศูนย์อำนาจ เช่น การบริหารด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งศึกษาเรื่องเวลา และการเคลื่อนไหวของเทเลอร์ (Tyler) เน้นเรื่องการให้ค่าจ้างตามชิ้นงาน การหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด โดยเน้นการบริหารงาน การบริหารแบบดั้งเดิมของ Henry Fayol ในเรื่องหลักบริหาร 14 ประการ และทฤษฎี  $x$  และ  $y$  ของ McGregor เป็นต้น

2. แนวความคิดทฤษฎี  $y$  ของ McGregor เชื่อว่า ถ้าทราบความต้องการของมนุษย์ คือ พนักงานมีระดับความต้องการของคนตามที่ Maslow กล่าวไว้แล้วตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ได้และเข้ากับทฤษฎีสองปัจจัยจูงใจ (Hygiene factors and motivator-factors) ของ Herzberg คือ มองคนในแง่ดีว่า พนักงานย่อมพอใจจะทำงานที่พนักงานพอใจจะทำ คือ มีตัวงานและความสำเร็จของงานเป็นตัวจูงใจที่สำคัญ

3. หลักการบริหารงานบุคคล ที่ใช้สหวิทยาการเข้ามาแก้ปัญหาแต่ละเรื่อง (interdisciplinary approach) โดยเฉพาะใช้วิชาพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) เข้ามาช่วยแก้ปัญหาได้มากกว่าวิธีอื่น

4. แมคเกรเกอร์ และลิตเคอร์ท เชื่อว่าบางครั้งต้องตัดปัญหาแบบนิวโคโน ร้าย จำเป็นต้องตัดทิ้ง เพื่อรักษาส่วนรวม ส่วนคนไหนที่ยังต้องเร่งถนนอเมริกาไว้แล้ว สรรหาคลื่นลูกใหม่ๆ เข้ามาเรียนรู้และสร้างสรรค์งานแบบฝึกกำลังสำรองไว้ให้เพียงพอ โดยยึดหลักความแตกต่างของเอกัตตบุคคล (individual difference) เป็นสำคัญ

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550, หน้า 33-35) ได้กล่าว เกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารงานบุคคลว่า ได้รับอิทธิพลมาจากสมมติฐานขั้นพื้นฐานที่มี การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล ตามที่ดักลาส แมคเกรเกอร์ ได้จำแนกสมมติฐานขั้นพื้นฐาน ไว้ 2 ประเภท คือ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y

1. สมมติฐานทฤษฎี X เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบพ่อแม่ ปกครองลูก กล่าวไว้ดังนี้

1.1 มนุษย์โดยทั่วไป ชอบหลีกเลี่ยงงาน  
1.2 มนุษย์ไม่ชอบการทำงาน เมื่อจะให้ทำงาน ต้องบังคับข่มขู่ให้เกรงกลัว ให้คำแนะนำและเมื่อมนุษย์กระทำความผิดก็จะต้องแนะนำตักเตือนจากเขาไปหาหนักและ ถ้าแก้ไขพัฒนาไม่ได้ก็จะต้องมีทำทัณฑ์บนหรือทำการลงโทษ จากโทษเขาไปหาโทษหนัก

1.3 มนุษย์ไม่ชอบให้มีการชี้แจงในการทำงานแต่ชอบหลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบในการทำงาน

หัวหน้างานที่มุ่งทำงานตามทฤษฎี X ลูกน้องมักจะไม่ชอบ เนื่องจากไม่ ไว้วางใจพวกเขา มีทัศนคติเชิงลบต่อพวกเขา ควบคุมกำกับดูแลมากเกินไป ถือว่าเป็นการ ไม่ให้เกียรติแก่กันและกัน วิธีการเข้มงวดกดขี่เช่นที่กล่าวนี้ เรียกว่า วิธีการใช้ไม้เรียวได้ คอยหวัดกันผู้กระทำความผิดหรือคอยป้องปรามมิให้มีการกระทำความผิดขึ้นนั่นเอง (Stick approach)

2. สมมติฐานทฤษฎี Y

2.1 มนุษย์โดยทั่วไปมีความขยันทำงาน มนุษย์สามารถทำงานได้โดยมิ จำเป็นต้องมีผู้ดูแลควบคุม

2.2 การควบคุมและการลงโทษเป็นวิธีที่ใช้ไม่ได้ผลสำหรับมนุษย์ที่ชอบใช้ ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 มนุษย์จะได้รับการจูงใจเป็นอย่างดีที่สุด ต่อเมื่อสามารถทำให้เกิด ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความต้องการตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด เริ่มจากต้องการระดับพื้นฐาน (กิน อยู่ หลับ นอน) ไปถึงความต้องการปลอดภัย

ต้องการความรัก ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จขั้นสูงสุด  
ของชีวิต

2.4 มนุษย์สามารถเรียนได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมและมีเชื่อว่าจะเป็น  
เพียงผู้รับรู้เท่านั้น แต่ยังสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบในการ  
ทำงานด้วย

2.5 ศักยภาพที่ใช้ในการทำงานจะต้องใช้ความสัมพันธ์ด้านจินตนาการ  
สติปัญญาและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

หัวหน้างานที่มองตัวบุคคลในแง่ดี มุ่งทำงานตามทฤษฎี Y มีทัศนคติ  
เชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติลูกน้องไม่ควบคุมมากเกินไป เชื่อว่าแม้จะปล่อยไว้ให้  
ไกลตาลูกน้องก็จะตั้งหน้าตั้งตา และตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่กันอยู่แล้ว วิธีการปกครอง  
บังคับบัญชาแบบนี้เรียกว่า การให้รางวัลใครทำดีก็มีของขวัญ มีขนม มีของฝากติดไม้ติด  
มือมาให้ เป็นการขอบคุณในความทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน (carrot approach)

Lunenburg & Onstein (2000, pp.517-518) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการ  
บริหารงานบุคคล ดังนี้

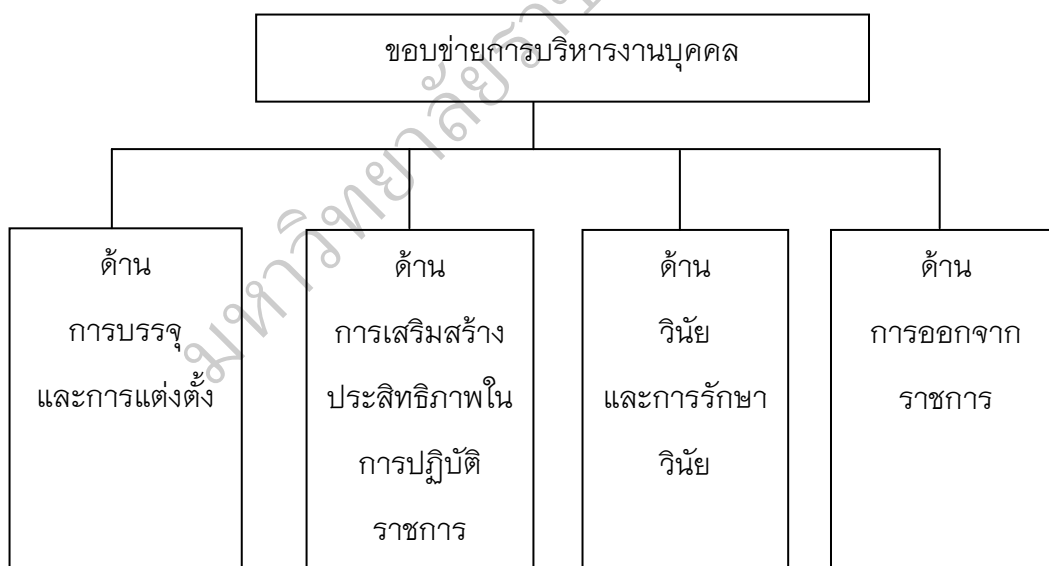
1. การวางแผนบุคลากร โดยกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งระยะสั้น และ  
ระยะยาว โดยคำนึงถึงหลักสูตรและกระบวนการวางแผนการเงิน
2. การสรรหาบุคลากร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การ  
บริหารทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนและผู้ปกครอง
3. การคัดเลือกบุคลากรความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งระยะสั้นและ  
ระยะยาว เป็นการนำไปสู่เทคนิคและกระบวนการคัดเลือกบุคคล
4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดโครงการพัฒนา  
บุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนมีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ  
ของตน
5. การประเมินบุคลากรกระบวนการและเทคนิคการประเมินจะช่วยให้  
บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาวิชาชีพ และช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์
6. การจัดสวัสดิการบุคลากร ควรมีการจัดโปรแกรมให้รางวัลแก่บุคลากร  
ที่มีคุณภาพเพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร

กล่าวสรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ  
ที่ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำแนวคิด มาปรับใช้ให้เข้ากับองค์การของคน

เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพบุคคลากรปฏิบัติงานได้ตามความรู้ ความสามารถสร้างสุข  
ขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

## ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลมีกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามา  
ปฏิบัติงานในองค์การ การอำนวยการแก่บุคคลในระหว่างปฏิบัติงาน จนกระทั่งการพ้นจาก  
องค์การของบุคคล แนวทางในการกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดเอาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษา พ.ศ.2547 มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยเห็นว่าด้านที่มีความสำคัญที่สุดนั้นมี  
4 ด้าน คือ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ  
ราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ซึ่งในแต่ละด้านมี  
ขอบเขตที่พอสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550 , หน้า 51)



ภาพประกอบ 2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

(ที่มา : พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547)

## 1. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 28-43) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 หมวด 4 การบรรจุและการแต่งตั้ง กำหนดไว้ดังนี้

มาตรา 45 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้สำหรับตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

มาตรา 46 ผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตราตำแหน่งนั้นตามมาตรา 42

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 30 (4) และ (8) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้แต่จะมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตามที่สอบแข่งขันได้ก็ต่อเมื่อพ้นจากตำแหน่งนั้นๆ แล้ว

มาตรา 47 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาใดมีความพร้อมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบให้หน่วยงานการศึกษานั้นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์ตัดสินการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 48 อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา อาจรับสมัครสอบแข่งขันเฉพาะบุคคลที่มีคุณสมบัติพิเศษในสาขาวิชาใดได้ ทั้งนี้ ผู้สมัครสอบแข่งขันต้องมีคุณสมบัติพิเศษในสาขาวิชานั้นๆ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 49 ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 58 มาตรา 64 มาตรา 65 มาตรา 66 และมาตรา 67 หากภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งตามมาตรา 42 หรือขาด



คุณสมบัติพิเศษตามมาตรา 48 อยู่ก่อนก็ดี หรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต่อนั้นก็ดี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้น ออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตาม อำนาจและหน้าที่และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจาก ทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกจากราชการนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริต แล้ว ให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสุดแทนตาม กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

มาตรา 50 ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษที่ อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่การศึกษาไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ หรือการสอบแข่งขันอาจทำให้ไม่ได้ บุคคลต้องตามประสงค์ของทางราชการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอาจคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยวิธีอื่นได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 51 หน่วยงานการศึกษาใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุและแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูงเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาก่อน แล้วให้ขออนุมัติจาก ก.ค.ศ. เมื่อ ก.ค.ศ. ได้พิจารณาอนุมัติให้สั่งบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และกำหนดเงินเดือนที่จะให้ได้รับแล้ว ให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 52 นอกจากการบรรจุและแต่งตั้งเพื่อให้บุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ก.ค.ศ. อาจกำหนดให้ตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางตำแหน่งเป็นสัญญาจ้างปฏิบัติงานรายปี หรือโดยมีกำหนดเวลาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวง การคลัง หรือเป็นพนักงานราชการ โดยไม่ต้องเป็นข้าราชการก็ได้

ในกรณีที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งเป็นบุคคล ภายนอก และ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ให้ผู้นั้นมีสิทธิหน้าที่และ ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม พระราชบัญญัตินี้ในระหว่างสัญญาจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างนั้นจะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น หรือกำหนดยกเว้นเป็นกรณีเฉพาะไว้ให้นำบทบัญญัติในเรื่องคุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติ

เฉพาะสำหรับตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุและแต่งตั้งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับผู้ดำรงตำแหน่งตามเงื่อนไขในวรรคหนึ่งหรือวรรคสองโดยอนุโลม ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ค.ศ.

มาตรา 53 ภายใต้บังคับมาตรา 45 วรรคหนึ่ง มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 58 มาตรา 64 มาตรา 65 มาตรา 66 และมาตรา 67 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

1. การบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
2. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยอนุมัติ ก.ค.ศ.
3. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 38 ข. (5) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
4. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครู และตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
5. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ซึ่งมิได้อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัด อยู่เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย เว้นแต่ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษให้ดำเนินการตาม (1) โดยอนุโลม

#### 6. การบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งผู้ช่วย

ศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และตำแหน่งศาสตราจารย์ ตามมาตรา 38 ก.

(3) ถึง (6) ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้

บังคับโดยอนุโลมโดยให้สภาสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่แทน ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ.

ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เว้นแต่ ก.ค.ศ. จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

#### ให้มีคณะกรรมการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาตามวรรคหนึ่ง (2) ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการ

อุดมศึกษา เลขาธิการคุรุสภา เป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.ค.ศ. เป็นกรรมการและ

เลขานุการทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา

#### คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.

กำหนด บรรดาบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ที่บัญญัติถึงผู้มีอำนาจตามมาตรา 53

ให้หมายถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามวรรคหนึ่ง (1) หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ตามวรรคหนึ่ง (2) (3) (4) (5) หรือ (6) แล้วแต่กรณี

#### มาตรา 54 การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี

วิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา

42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสพการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

#### มาตรา 55 ให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่ง

ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความ

ชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการตามความเหมาะสม ดังต่อไปนี้

1. ให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้นั้นให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

2. ให้ดำเนินการในมาตรการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๗๓ หรือเงินเดือนประจำตำแหน่ง หรือเงินวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

3. ในกรณีที่ผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับที่กำหนด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามมาตรา 110 (6) การดำเนินการตามวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 56 ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 50 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น แต่ถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ทั้งนี้ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ถ้าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณี ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความเหมาะสม หรือมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่ควรให้รับราชการต่อไปก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ถ้าพ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดังกล่าวแล้ว และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่า ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็สั่งให้ ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหรือ

วิทยาลัยที่จะได้รับแต่งตั้งต่อไป และให้รายงานหัวหน้าส่วนราชการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณี ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามมาตรา 66 และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสองหรือตามมาตราอื่น ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจตามมาตรา ๕๓ หรือผู้มีอำนาจตามมาตราอื่นนั้น แล้วแต่กรณี มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกตามมาตรา ๖๖ เป็นให้ออกจากราชการตามวรรคสอง หรือมาตราอื่นนั้นได้

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งใดถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มใหม่

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือกระทำความผิดวินัย โดยมีมูลตามที่กล่าวหาว่าได้กระทำความผิดดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยได้ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือเมื่อมีกรณีที่บุคคลดังกล่าวจะต้องออกจากราชการตามวรรคสองหรือวรรคสามหรือตามมาตราอื่น ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจตามมาตรา 53 หรือผู้มีอำนาจตามมาตราอื่นนั้น สั่งลงโทษหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ แล้วแต่กรณี

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสองหรือวรรคสาม หรือสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ที่มีใช้เป็นการถูกลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

มาตรา 57 การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายและการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้นั้นอาจถูกเปลี่ยนตำแหน่งหรือย้ายตามวรรคหนึ่งได้เว้นแต่ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออก

จากราชการไว้ก่อน หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีอื่นตามมาตรา 119

มาตรา 58 การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีใช้พนักงานวิสามัญ และการโอนข้าราชการอื่นที่มีใช้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ และมีใช้ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจทำได้หากบุคคลนั้นสมัครใจ โดยให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ของหน่วยงานการศึกษาที่ประสงค์จะรับโอนทำความตกลงกับผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม แล้วเสนอเรื่องให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี อนุมัติโดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่หน่วยงานการศึกษานั้นจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้มีตำแหน่งใด วิชยฐานะใดและให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่เงินเดือนที่จะให้ได้รับต้องไม่สูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในระดับเดียวกัน เว้นแต่จะเป็นการโอนตามวรรคสอง

การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกมาให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนตามมาตรา 58 นี้ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่น เป็นเวลาราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานการเปรียบเทียบตำแหน่งระหว่างประเภทข้าราชการต่างสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งใด วิชยฐานะใด และจะให้รับเงินเดือนเท่าใด ทั้งนี้ เงินเดือนที่จะได้รับ จะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในระดับเดียวกัน เว้นแต่เป็นการโอนตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

มาตรา 59 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในส่วนราชการหรือภายในเขตพื้นที่

การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี และให้ สถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ด้วย และเมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นต่อไป

การย้ายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานเป็นผู้สั่งย้ายโดยอนุมัติ ก.ค.ศ.

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. แต่ถ้า เป็นการย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งซึ่ง ก.ค.ศ. ยังมิได้กำหนด จะกระทำได้เมื่อ ก.ค.ศ. กำหนดตำแหน่งแล้วหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 60 ภายใต้บังคับตามมาตรา 57 และมาตรา 59 ให้ ก.ค.ศ. ดำเนินการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่ง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยยึดหลักการให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังกล่าวได้ไม่เกินสี่ปี เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ จะให้ปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันได้คราวละหนึ่งปีแต่ต้องไม่เกินหกปี ทั้งนี้ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 61 การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นตำแหน่ง ที่มีได้กำหนดให้มีวิทยฐานะเพื่อให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ให้กระทำได้โดยการ สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือประเมินด้วยวิธีการอื่น

กรณีใดจะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ ผู้ได้รับคัดเลือก หรือผู้ผ่านการประเมินด้วยวิธีการอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การสอบแข่งขันให้เป็นไปตามมาตรา 47 ส่วนการสอบคัดเลือกหรือ การคัดเลือกให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการหลักสูตร

และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก หรือผู้ซึ่งจะได้รับการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชีผู้สอบได้ วิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การประเมินผล การปฏิบัติงานหรือผลงานทางวิชาการ ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 62 การแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 61 สำหรับ ผู้สอบแข่งขันได้ ให้แต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

สำหรับผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้แต่งตั้งได้ตามความ เหมาะสม โดยคำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ คุณภาพของผลงาน ที่ปฏิบัติและประวัติการรับราชการ

มาตรา 63 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับการ แต่งตั้ง ให้เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยไม่เข้าเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง หรือมาตรฐานวิทยฐานะ หรือไม่ผ่านกระบวนการเลื่อนตำแหน่งหรือกระบวนการเลื่อน วิทยฐานะตามกฎหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือผู้สั่งสั่งไม่ถูกต้อง หรือไม่มีอำนาจสั่ง ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งหรือ วิทยฐานะเดิมโดยพลัน ในกรณีเช่นนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติตาม อำนาจและหน้าที่และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นที่ได้รับไปแล้วหรือมีสิทธิจะได้รับ จากทางราชการในระหว่างที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะนั้น เว้นแต่ ก.ค.ศ. จะอนุมัติให้เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะในกรณีนั้นเป็นพิเศษเฉพาะราย

ผู้ที่ถูกสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะเดิมตามวรรคหนึ่ง ให้ได้รับเงินเดือนที่พึงจะได้รับตามสถานะเดิมถ้าหากว่าผู้นั้นไม่ได้เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อน วิทยฐานะ รวมทั้งให้มีสิทธิได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีสำหรับตำแหน่ง หรือวิทยฐานะเดิม และให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีและไม่เคยมีสถานภาพอย่างใดที่ได้รับเลื่อน ตำแหน่ง หรือเลื่อนวิทยฐานะนั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ระดับเหนือขึ้นไปมีอำนาจดำเนินการแทนได้

มาตรา 64 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดออกจาก ราชการไปแล้ว และมีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและทางราชการ



ประสงค์จะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้น เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีตำแหน่ง วิทยฐานะ และรับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 65 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับอนุมัติ จากคณะรัฐมนตรีให้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใดและให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับ คำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเป็นเวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ ถ้าผู้นั้นกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน สี่ปีนับแต่วันไปปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้น เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีตำแหน่ง วิทยฐานะ และรับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 66 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งให้ ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อ ผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใดๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงและผู้นั้นไม่เป็นผู้ขาด คุณสมบัติตามมาตรา 30 และไม่ได้ถูกสั่งเปลี่ยนแปลงคำสั่งตามมาตรา 114 วรรคสอง เป็นให้ออกจากราชการตามมาตราอื่น หากประสงค์จะกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเดิม ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการ ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร และให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดย ให้มีตำแหน่ง วิทยฐานะ และรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มี สิทธิได้นับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการ รวมกับวันรับราชการทหารตาม กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการ เป็นเวลาราชการติดต่อกันเพื่อประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ

มาตรา 67 พนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่พนักงานวิสามัญ หรือไม่ใช่ข้าราชการหรือพนักงาน ซึ่งออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาและไม่ใช่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการ

ซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจางานหรือออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและทางราชการประสงค์รับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ที่ประสงค์จะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย พิจารณาอนุมัติในการนี้ให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยให้มีตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณากำหนด แต่จะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณวุฒิ ความสามารถและความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในระดับเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือในขณะที่เป็นข้าราชการตามกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา 68 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ถ้าตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปรักษาราชการในตำแหน่งนั้นได้

ผู้รักษาราชการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้มีอำนาจและหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาราชการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมายอื่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการตามกฎหมาย หรือมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เป็นกรรมการ หรือให้มีอำนาจและหน้าที่อย่างใดก็ให้ผู้รักษาราชการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจและหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างรักษาราชการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

มาตรา 69 ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ค.ศ. อาจเสนอแนะต่อหัวหน้าส่วนราชการ ให้สั่งให้ข้าราชการผู้ใดไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานการศึกษาใดเป็นการชั่วคราวได้

สำหรับการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานการศึกษาใดเป็นการชั่วคราวในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.

เขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 70 ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำส่วนราชการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี เป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

มาตรา 71 ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. การให้พ้นจากตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบรรจุและแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการแสวงหาคนที่มีคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานมากที่สุด เท่าที่จะหาได้อย่างมีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งก่อให้เกิดศักยภาพบนพื้นฐานของความพึงพอใจ ง่ายต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานตามที่โรงเรียนต้องการในการบรรจุและแต่งตั้งนั้นต้องให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 45 ถึง มาตรา 71 ที่เกี่ยวกับการบรรจุและการแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

## 2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 44-47) พระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 มาตรา 72 กล่าวถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการ

ปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กำหนดไว้ดังนี้

มาตรา 72 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 73 การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจมาตรา 74

การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคสามแล้ว ให้ผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา 53 เป็นผู้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

มาตรา 74 ให้ ก.ค.ศ. กำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ เพื่อให้ปฏิบัติงานบังเกิดผลดีและมีความก้าวหน้าและได้มาตรฐานงานของทางราชการทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์

และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 75 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติตามควรแก่กรณี

เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก.ค.ศ. อาจกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ได้ ตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการรัฐมนตรี

มาตรา 76 ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษามีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 77 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้จัดสวัสดิการแก่ครอบครัวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการรัฐมนตรีอาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญก็ได้

มาตรา 78 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 45 หรือมาตรา 50 ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ

เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตาม ระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นกรปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไป ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา 73 วรรคสาม

กล่าวโดยสรุปว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การ ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่พอใจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้การ ส่งเสริมสนับสนุนในการอบรมสัมมนาให้แก่ครู การนิเทศภายใน การศึกษาดูงานนอก สถานที การทำวิจัยเพื่อพัฒนา การทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและการลาศึกษาต่อ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

### 3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 47-53) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย กำหนดไว้ดังนี้

มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัย ที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุน

การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบ การปกครองเช่นว่านั้น

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตน ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่น อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษามติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิด ความเสียหายแก่ทางราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบาย ของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทาง ราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของ ทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้ เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็น เป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อเสนอความเห็น แล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้อง ปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่ง สั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้ เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและนักเรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบหรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือจ้าง วาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอก



หรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการ เลือกลงตั้งสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มี ลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยรวมทั้งจะต้องไม่ให้การ ส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืน หลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียง ของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการ ใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญา หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแล รับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัย แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยการเสริมสร้าง

และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกัน ตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลเหตุที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาสืบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 96 และตามหมวด 7 หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จำต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน
4. ปลดออก
5. ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกราชการ

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมีเหตุผลอย่างไรในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

กล่าวโดยสรุป วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ข้อปฏิบัติที่มีแบบแผนในการควบคุมตนเองและการปฏิบัติตามการบังคับบัญชา ที่มาจากพื้นฐานทางจิตใจ การนำวินัยมาใช้บังคับแก่บุคคลที่จะให้บุคคลเคารพระเบียบวินัยเพื่อเป็นการเสริมสร้างป้องกันมิให้บุคคลในองค์การละเมิดวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 7 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ระวัง ดูแล ป้องกัน แก้ไขและบำรุงส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีให้กระทำผิดวินัย หากข้าราชการครูกระทำผิดวินัยถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการทางวินัยโดยทันที และผู้บังคับบัญชาจะต้องกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนให้มีความมั่นคงในอาชีพให้นานที่สุด และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

#### 4. ด้านการออกจากราชการ

การออกจากราชการเป็นกระบวนการสุดท้ายของข้าราชการที่จะต้องพ้นจากตำแหน่ง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แล้ว ในที่สุดก็ต้องออกจากตำแหน่งหรือพ้นจากหน้าที่ ซึ่งเกิดขึ้นได้หลายกรณีด้วยกัน และจำเป็นต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม จึงจะถือได้ว่า เสร็จสิ้นภารกิจในการบริหารงานบุคคลอย่างสมบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 63-71) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 8 การออกจากราชการ

มาตรา 107 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเมื่อ

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออก มีผลตามมาตรา 108

4. ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือ วรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือ มาตรา 118

5. ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

6. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109 วันออกจากราชการ ตาม (4) (5) และ (6) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. วางไว้ การต่อเวลาราชการให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องออกจากราชการตาม (2) รับราชการต่อไป จะกระทำมิได้

มาตรา 108 นอกจากกรณีตามวรรคสี่ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เป็นผู้พิจารณาอนุญาต ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็น เวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้ การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง ถ้าผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่งและไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสอง ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัคร รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นหรือการเลือกตั้งอื่น ที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตย ให้ยื่นหนังสือขอลาออก ต่อผู้บังคับบัญชา และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก หลักเกณฑ์และ วิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการอนุญาตให้ ลาออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสี่ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 109 ภายใต้อำนาจตามมาตรา 119 เมื่อข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และไม่มีกรณีเป็นผู้

ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าภายในสามสิบวันนับแต่วันที่หน่วยงานการศึกษาของผู้ถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ได้รับหนังสือแจ้งการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และผู้บังคับบัญชาหน่วยงานศึกษานั้นพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว และไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 30 และมาตรา 42 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้บริหารหน่วยงานศึกษานั้น ส่งเรื่องให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุมัติ และให้นำมาตรา 57 วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่งไม่มีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ และผู้บังคับบัญชาหน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่งพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในหน่วยงานการศึกษาอื่น ถ้าภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับเรื่องจากหน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่ง มีหน่วยงานการศึกษาอื่นที่มีตำแหน่งว่าง หรือตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้นำมาตรา 59 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ภายในกำหนดเวลาสามสิบวันตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ถ้าหน่วยงานการศึกษาใดไม่มีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีไม่อนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน ทั้งนี้ ตามระเบียบว่าด้วยการออกจากราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 110 ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ แต่ในการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานจะต้องมีกรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ด้วย และการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุขาดแทน นอกจากทำได้ในกรณีที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และกรณีที่กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการบัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุขาดแทนแล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

1. เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจดังกล่าวเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้
2. เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ
3. เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดขาดคุณสมบัติตามมาตรา 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ
4. เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เห็นว่ากรณีมีมูลก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า และนำมาตรา 111 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ
5. เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกจากราชการได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
6. เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

มาตรา 111 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้นั้นทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้และต้องให้ออกาสผู้นั้นกล่าวหา

ชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย ทั้งนี้ให้นำมาตรา 98 วรรคสอง วรรคห้า และวรรคเจ็ด มาตรา 100 วรรคสี่ และมาตรา 101 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา 98 ในเรื่องที่จะต้องสอบสวนตามวรรคหนึ่ง และคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 98 ได้สอบสวนไว้แล้ว ผู้มีอำนาจตามวรรคหนึ่งจะใช้สำนวนการสอบสวนนั้นพิจารณาดำเนินการโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 98 ได้

มาตรา 112 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกตั้งกรรมการสอบสวนตามมาตรา 98 วรรคสอง และกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 98 วรรคสอง วรรคสี่หรือวรรคห้า หรือมาตรา 104 (1) แล้วแต่กรณี เห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้รับความแน่ชัดพอที่จะสั่งให้ลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณีพิจารณาให้ออกจากราชการ ทั้งนี้ให้นำมาตรา 100 วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลมในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกลงโทษ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

มาตรา 113 เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการก็ได้

มาตรา 114 เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้น

มีกรณีที่จะต้องถูกลงโทษออกจากราชการตามมาตราอื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหาร ก็ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นนั้นได้

มาตรา 115 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหมวดนี้ หรือตามมาตรา 49 หรือมาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือขึ้นไปของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดังกล่าวมีอำนาจดำเนินการตามหมวดนี้ หรือตามมาตรา 49 หรือมาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณีได้

มาตรา 116 ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับรายงานตามมาตรา 104 (1) หรือ (2) แล้ว เห็นสมควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดออกจากราชการตามมาตรา 110 (4) หรือมาตรา 111 ก็ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตามมาตรา 110 (4) หรือมาตรา 111 แต่ถ้าเป็นกรณีที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ การสอบสวนตามมาตราดังกล่าว หรือมาตรา 98 วรรคสอง กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้แล้ว ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณา

ในกรณีที่จำเป็นต้องสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการกลับเข้ารับราชการให้นำมาตรา 103 มาใช้บังคับโดยอนุโลม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหรือดำเนินการตามมาตรา 110 (4) หรือมาตรา 111 ให้รายงานไปยัง ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 117 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในเรื่องใดไปแล้ว ถ้า ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ในการควบคุมดูแล ให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติกรตามหมวดนี้ หรือตามมาตรา 49 หรือตามมาตรา 56 วรรคสอง หรือวรรคสามหรือวรรคห้า โดยถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ก็ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจสอบสวนใหม่ หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็นและให้นำมาตรา 105 มาใช้บังคับโดยอนุโลมในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญแต่งตั้งคณะกรรมการให้สอบสวน



ใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม หรือส่งประเด็นหรือข้อสำคัญไปเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติม หรือเพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาทำการสอบสวนแทนในเรื่องเกี่ยวกับกรณีตามมาตรา 110 (4) และมาตรา 111 ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนตามมาตรา 98 วรรคหก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 118 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามมาตรา 58 ผู้ใดมีกรณีที่เหมาะสมให้ออกจากงานหรือออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้นอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ ให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นมีอำนาจพิจารณาดำเนินการตามหมวดนี้หรือตามมาตรา 49 ได้ โดยอนุโลม แต่ถ้าเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือสอบสวนของทางผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอนก็ให้สืบสวนหรือสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นพิจารณาดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้หรือมาตรา ๔๙ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม และในกรณีที่จะต้องสั่งให้ออกจากราชการ ให้ปรับบทกรณีให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้นโดยอนุโลม

มาตรา 119 ภายใต้อำนาจหมวด 7 และหมวด 9 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ได้

มาตรา 120 การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งซึ่งมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงทราบ เว้นแต่การออกจากราชการตามมาตรา 107 (1)

กล่าวโดยสรุป การให้บุคลากรพ้นจากงานนั้นมีอยู่หลายกรณี ได้แก่ การพ้นจากงานเนื่องจากความต้องการของบุคลากรนั้นๆ เช่น การลาออก การเกษียณอายุก่อนกำหนด การพ้นจากงานเนื่องจากการเสียชีวิตและพ้นจากตำแหน่งตามที่กำหนดกฎหมาย เช่น การพ้นจากงานเนื่องจากกระทำผิดวินัย ซึ่งเป็นความผิดวินัยร้ายแรง โดยการปลดออกหรือไล่ออกจากราชการและการพ้นจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ ข้าราชการครูที่ออก

จากราชการมีสาเหตุมาจากถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง เป็นต้น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ยึดถือตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในมาตราที่เกี่ยวข้องกับการออกจากราชการโดยเคร่งครัด

## ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ปัญหาการบริหารงานบุคคลนั้น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาอันได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบันนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งจะเริ่มจากการบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงปัญหาในด้านต่างๆ ตลอดจนถึงแนวทางแก้ไขไว้ดังนี้

สำราญ หงส์กลาง (2548, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลนั้นมีมากมาย ได้แก่ การขาดบุคคลผู้รับผิดชอบในงานพัฒนาบุคลากรโดยตรง การขาดงบประมาณ การไม่มีการวางแผนงานให้ชัดเจน การขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ การขาดเอกสารและข้อมูลที่เป็นจริง บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากรหย่อนสมรรถภาพขาดความรู้ความสามารถและคุณธรรม บุคลากรขาดความก้าวหน้าระบบการประเมินผลงานไม่มีประสิทธิภาพ ระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล และบุคลากรมีรายได้ไม่เพียงพอ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548, หน้า 88) ได้สรุปปัญหาการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการผลิตและการใช้ครูได้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการใช้ครูด้านปริมาณ เกิดจากการขาดกลไกการประสานงานที่ตีระหว่างฝ่ายผลิตครูกับฝ่ายใช้ครู และการขาดเอกภาพในการผลิตครูและการใช้ครู สิ่งที่เป็นปัญหาคือสถาบันผลิตครูมีหลายสังกัดหลายประเภท ทำให้กระบวนการผลิตไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ครูบางสาขาขาดแคลนและบางสาขา

เกินความต้องการ ในด้านของฝ่ายผู้ใช้ครูมีปัญหาในเรื่องการขาดเอกภาพ และขาดการประสานงานการช่วยเหลือกัน เพราะมีโรงเรียนจำนวนหนึ่งขึ้นกับหลายสังกัด โรงเรียนบางโรงเรียนไม่มีแผนการใช้ครู การจัดครูให้กับโรงเรียนต่างๆ ยังขาดความเสมอภาคมีผลทำให้โรงเรียนหลายแห่งมีครูไม่ครบชั้น ไม่ครบวิชาตามหลักสูตร ครูในชนบทขาดแคลน แต่ครูในเมืองกลับมีจำนวนเกินความต้องการ

2. ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการใช้ครูด้านคุณภาพ มีสาเหตุจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปและจากระบบการบริหารงานบุคคลที่ไม่มีคุณภาพในด้านการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม มีผลทำให้สถานภาพของครูต่ำลง ครูส่วนใหญ่โดยเฉพาะครูในชนบทต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษเพิ่มเพื่อการดำรงชีพตามสถานภาพของครู รายรับไม่พอกับรายจ่าย ครูบางส่วนต้องกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเป็นประจำ สภาพเหล่านี้มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน of ครูลดลง อีกสาเหตุหนึ่งเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายความไม่เสมอภาค ในการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, หน้า 66-67) ได้กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไทยมีหลายด้าน แต่ด้านที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ ปัญหาด้านตัวบุคคล การปกครองท้องถิ่นของเราขาดแคลนตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน แนวทางในการแก้ไขปัญหานี้จะแก้ไขได้โดยการสร้างระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมจัดระบบการสรรหาและร่วมจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสม จัดฝึกอบรมและให้ผู้มีความสนใจสามารถเข้ารับราชการได้

2. ปัญหาเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของข้าราชการครู เช่น ได้ครูไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ หรือครูขาดเจตคติต่อการทำงาน อันเป็นหน้าที่ของตน ทำงานเพียงเพื่อให้พ้นไปวันๆ เท่านั้น ไม่เคยคิดปรับปรุงระบบงานของตนเองให้ก้าวหน้าแนวทางแก้ไขคือ

2.1 โรงเรียนควรมีการคัดเลือกตัวบุคคลหรือแสดงความต้องการให้แน่ชัด สำนักงาน กรม หรือกอง ที่รับผิดชอบ ควรเสนอความต้องการของโรงเรียนให้ทั้งสองฝ่ายติดต่อและเข้าใจกันอย่างแจ่มชัด

2.2 มีการสัมภาษณ์และสอบประวัติตัวบุคคลที่มาสมัครงานจากสำนักงานเดิม การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาที่จะให้ผู้สมัครแสดงเจตคติและนิสัย

ใจคอของตนเองเพื่อให้แน่ใจว่าพอจะเป็นครูที่ดีได้

2.3 สถาบันที่รับผิดชอบในการผลิตครูจะต้องมีความซื่อสัตย์และสุจริตในการรายงานความประพฤติ หรือเจตคติของผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อเป็นการป้องกันครูที่ไม่ดี

3. ปัญหาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มูลเหตุจูงใจประการหนึ่งของการรับราชการเป็นอาชีพ คือการให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือการให้เงินเดือนสูงขึ้น แต่การเลื่อนเงินเดือนที่ปฏิบัติกันอยู่ทุกวันนี้ ส่วนใหญ่เป็นการพิจารณาอย่างผิวเผิน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการบางคนที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานแต่ไม่ได้รับผลตอบแทนเท่าที่ควร แนวทางแก้ไขคือ ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดมาตรฐานปริมาณและคุณภาพของงานแต่ละตำแหน่งอย่างแน่นอน ใครที่ทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน ก็ควรงดการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ที่ทำงานได้สูงกว่ามาตรฐานได้มากที่สุดก็ควรจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น เป็นอันดับแรก

4. ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการ การควบคุมความประพฤติของข้าราชการในปัจจุบัน ถึงแม้จะมีวินัยเป็นเครื่องควบคุมอยู่แล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติก็ยังมีข้อหละหลวมอยู่มาก ทั้งนี้เพราะเราใช้เมตตาธรรมในการปกครอง บังคับบัญชาคนมากเกินไป นอกจากนี้มาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการรักษาระเบียบวินัยก็ไม่ค่อยได้ดำเนินการ เป็นเหตุให้ข้าราชการประพฤติผิดวินัยกันมาก ที่พบเห็นกันอยู่เสมอ ก็เช่น ข้าราชการเสพของมีเงินไม่สามรถครองสติได้ ข้าราชการหมกมุ่นการพนันหรือข้าราชการรีดไถประชาชน

แนวทางแก้ไข การแก้ไขปัญหานี้จะต้องกระทำร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาของข้าราชการและประชาชนคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่และเข้มงวด กวดขันต่อความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้ข้าราชการเหล่านั้นประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีงาม เช่น มีการประกาศเกียรติคุณเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยแก่ผู้มีความประพฤติดี และเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการทั่วไปด้วย หรือส่งเสริมให้ข้าราชการใช้เวลาว่างในทางที่เกิดประโยชน์ และหากยังมีข้าราชการผู้ใดฝ่าฝืนระเบียบอยู่ก็ควรลงโทษในสถานหนัก เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่นอีกต่อไป สำหรับประชาชนก็สามารถช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้โดยการให้ความสนใจต่อการบริหารงานและการปกครองของรัฐให้มากขึ้น และถ้าหากพบเห็นข้าราชการคนใดประพฤติผิดวินัยก็ควรแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้นทราบหากทั้งสองฝ่ายร่วมมือกัน

อย่างจริงจังก็จะทำให้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้และหมดไปในที่สุด

5. ปัญหาการคอร์รัปชันในวงราชการ ปัญหานี้เป็นปัญหาใหญ่ที่รัฐบาลแต่ละสมัยก็ได้ให้ความสนใจและพยายามหาทางแก้ไขกันมาโดยตลอด แต่ก็ยังไม่มีรัฐบาลชุดใดสามารถแก้ปัญหานี้ได้หมดไปจากวงการข้าราชการได้ มูลเหตุของการคอร์รัปชันที่สำคัญประการหนึ่งก็คือความบกพร่องของระบบบริหารราชการ เกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่อันชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับปฏิบัติต่อประชาชน โดยให้ดุลยพินิจอย่างฟุ่มเฟือยหรือแล้วแต่ความเหมาะสม

แนวทางแก้ไข ต้องปรับปรุงระบบบริหารราชการเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่อันชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการเสียใหม่ โดยหาทางให้ข้าราชการใช้ดุลยพินิจให้น้อยที่สุด เพื่อประชาชนจะได้วินิจฉัยเอาเองว่าอะไรควรไม่ควร อะไรผิดอะไรถูก ประชาชนก็จะได้ไม่วิงวอนขอความช่วยเหลือจากข้าราชการในเรื่องที่ตนต้องการ เมื่อย่างนี้การคอร์รัปชันก็ยากที่จะเกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป ปัญหาในการบริหารงานบุคคล มีมากมายหลายประการ ซึ่งพอจะสรุปได้คือ ปัญหาด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ปัญหาด้านการกำหนดวิธีการในการคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน ปัญหาด้านการได้ครูที่บรรจุไม่ตรงตามวิชาเอกที่ขาดแคลน ปัญหาด้านความล่าช้าในการบรรจุและการแต่งตั้งครูมาแทนตำแหน่งที่ว่าง ปัญหาเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาเรื่องการขาดความรับผิดชอบของผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ปัญหาในเรื่องการดำเนินการล่าช้าในเรื่องการดำเนินการทางวินัย ปัญหาในเรื่องการไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

## บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต จังหวัดหนองคาย-บึงกาฬ เป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 56 โรงเรียนประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 จำนวนประชากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา  
เขต 21 จำนวน 56 โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ชื่อ/ขนาดโรงเรียน	จำนวน		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
<b>เขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย</b>			
<b>โรงเรียนขนาดเล็ก</b>			
1. หินโงมวิทยาคม	1	20	21
2. กวนวันวิทยา	1	14	15
3. เวียงคำวิทยาคาร	1	16	17
4. พระธาตุบังพวนวิทยา	1	17	18
5. ค่ายบกหวานวิทยา	1	13	14
6. ถ่อนวิทยา	1	21	22
7. ท่าบ่อพิทยาคม	1	18	19
8. หนองนางพิทยาคม	1	13	14
9. เตือวิทยาคาร	1	22	23
10. พระพุทธบาทพิทยาคม	1	18	19
11. วรลาโกนุสรณ์	1	7	8
12. วังม่วงพิทยาคม	1	12	13
13. ผางพิทยาคม	1	18	19
14. ร่มธรรมานุสรณ์	1	19	20
15. พระบาทนาสิงห์พิทยาคม	1	16	17
16. นาดีพิทยาคม	1	16	17
<b>รวม</b>	<b>16</b>	<b>260</b>	<b>276</b>

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อ/ขนาดโรงเรียน	จำนวน		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
<b>โรงเรียนขนาดกลาง</b>			
1. โคกคอนวิทยาคม	1	23	24
2. พานพร้าว	1	27	28
3. สังคมวิทยา	1	29	30
4. น้ำสวยวิทยา	1	35	36
5. โพธิ์ตากพิทยาคม	1	24	25
6. เข็มพิทยาคม	1	23	24
7. ปากสวยพิทยาคม	1	35	36
8. นาหนังพัฒนศึกษา	1	21	22
9. กุดบงพิทยาคาร	1	29	30
10. ประชาบดีพิทยาคม	1	22	23
11. วังหลวงพิทยาสรรพ์	1	36	37
<b>รวม</b>	11	304	315
<b>โรงเรียนขนาดใหญ่</b>			
1. ปทุมเทพวิทยาคาร	1	133	134
2. หนองคายวิทยาคาร	1	69	70
3. ท่าบ่อ	1	80	81
4. ชุมพลไพณพิสัย	1	165	166
<b>รวม</b>	4	447	451



ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อ/ขนาดโรงเรียน	จำนวน		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
<b>เขตพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ</b>			
<b>โรงเรียนขนาดเล็ก</b>			
1. โนนคำพิทยาคม	1	11	12
2. โพนทองประชาสรรค์	1	22	23
3. สมสนุกพิทยาคม	1	13	14
4. หนองเข็งพิทยาคม	1	24	25
5. โพธิ์ทองวิทยานุสรณ์	1	18	19
6. ศรีสำราญพิทยาคม	1	17	18
7. หนองหึ่งพิทยา	1	22	23
8. โสภก่ามวิทยา	1	23	24
9. เหล่าคามพิทยาคม ฯ	1	24	25
10. ประชานิมิตรพิทยานุกูล	1	13	14
11. เจ็ดสีวิทยาการ	1	13	14
12. ท่าดอกคำพิทยาคม	1	10	11
13. ภูทอกวิทยา	1	12	13
<b>รวม</b>	<b>13</b>	<b>222</b>	<b>235</b>

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อ/ขนาดโรงเรียน	จำนวน		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
<b>โรงเรียนขนาดกลาง</b>			
1. โชฬิลัยพิทยาคม	1	42	43
2. ศรีชมภูวิทยา	1	26	27
3. หนองยองพิทยาคม ฯ	1	27	28
4. นาสวรรค์พิทยาคม	1	25	26
5. หนองหัวช้างวิทยา	1	22	23
6. บึงโขงหลงวิทยาคม	1	31	32
7. บุ่งคล้านคร	1	24	25
<b>รวม</b>	<b>7</b>	<b>197</b>	<b>204</b>
<b>โรงเรียนขนาดใหญ่</b>			
1. ปากคาดพิทยาคม	1	107	108
2. บึงกาฬ	1	109	110
3. พรเจริญวิทยา	1	93	94
4. เซกา	1	95	96
5. ศรีวิไลวิทยา	1	68	67
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>470</b>	<b>475</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>56</b>	<b>1,900</b>	<b>1,956</b>

### 1. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นองค์กรขับเคลื่อนการจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้น มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่สากล

## 2. พันธกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 21 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คู่คุณธรรม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

## 3. เป้าประสงค์

- 3.1 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- 3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการจัดการศึกษา 15 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 3.3 สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
- 3.4 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ 5 กลุ่มสาระหลักให้สูงขึ้น
- 3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีความเข้มแข็งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

## 4. กลยุทธ์

- 4.1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 4.2 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
- 4.3 พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- 4.4 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 4.5 บริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน
- 4.6 พัฒนาประสิทธิภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## 5. แนวทางการบริหารงานบุคคล เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กำหนดนโยบาย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินงานบริหารงานบุคคลตามภารกิจ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

### 5.1 วิสัยทัศน์

บริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม เสริมสร้างประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตาม

มาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ

## 5.2 พันธกิจ

บริหารจัดการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และส่งผลต่อประโยชน์สูงสุดในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยยึดหลัก ดังนี้

5.2.1 บริหารงานบุคคล บริหารอัตรากำลังในเขตพื้นที่การศึกษา โดยองค์คณะบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

5.2.2 มีระบบสรรหาบุคคลตามหลักความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

5.2.3 มีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

5.2.4 มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพและความก้าวหน้าข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐาน วิทยฐานะ

5.2.5 มีการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาข้าราชการรรยาบรรณวิชาชีพ มีขวัญกำลังใจ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

## 5.3 นโยบาย

นโยบายการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีดังนี้

5.3.1 ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล การบริหารอัตรากำลังใน เขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตาม นโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดโดย เครื่องครัด

5.3.2 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตาม หลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

5.3.3 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับ การเสริมสร้างกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองตามระบบคุณธรรม

5.3.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน

ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ โดยได้รับสวัสดิการ การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา

5.3.5 พิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ปริมาณงาน และสภาพความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

#### 5.4 ภารกิจ

ภารกิจการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีดังนี้

5.4.1 งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

5.4.2 งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

5.4.3 งานพัฒนาบุคลากร

5.4.4 งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

5.4.5 งานวินัยและนิติการ

5.4.6 งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

#### 5.5 เป้าประสงค์

เป้าประสงค์การบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีดังนี้

5.5.1 การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

5.5.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน หรือการพัฒนาจากหน่วยงานสถาบันทางวิชาการที่ ก.ค.ศ.รับรอง

5.5.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีมาตรฐานวิชาชีพมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ

5.5.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.5.5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้รับการพัฒนาวินัยคุณธรรม จริยธรรม

## 5.5.6 ภารกิจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม

## 5.6 กลยุทธ์

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีดังนี้

5.6.1 จัดระบบการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

5.6.2 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศงานบริหารงานบุคคลให้ถูกต้อง ครบคลุม และเป็นปัจจุบัน

5.6.3 กระจายอำนาจให้สถานศึกษา เครือข่ายตำบล เครือข่ายคุณภาพการศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคล

5.6.4 เสริมสร้างประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ

5.6.5 พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

5.6.6 สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.7 ผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีดังนี้

5.7.1 จำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณ ปี 2557 – 2558

5.7.1.1 ผู้บริหาร ปี 2557 จำนวน 5 คน ปี 2558 จำนวน 12 คน

5.7.1.2 ครูผู้สอน ปี 2557 จำนวน 24 คน ปี 2558 จำนวน

28 คน

5.7.2 อัตราการบรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วย ปี 2557 – 2558

5.7.2.1 ปี 2557 จำนวน 48 อัตรา

5.7.2.2 ปี 2558 จำนวน 31 อัตรา

5.7.3 จำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่โยกย้าย

ในปี 2557

5.7.3.1 ย้ายภายในเขตพื้นที่ 61 ตำแหน่ง

5.7.3.2 ย้ายนอกเขตพื้นที่ 45 ตำแหน่ง

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 56 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ในเขตจังหวัดหนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ โดยมีการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้น มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่สากล ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คู่คุณธรรม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการจัดการศึกษา 15 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ 5 กลุ่มสาระหลักให้สูงขึ้น ในแนวทางการบริหารงานบุคคล กำหนดนโยบาย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินงานบริหารงานบุคคลตามภารกิจ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม เสริมสร้างประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล การบริหารอัตรากำลังในเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยเคร่งครัด ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

เทอดศักดิ์ ปาระแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีปัญหอยู่ในระดับมาก ด้านการออกจากราชการ โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีปัญหอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านที่เหลือมีปัญหอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ขนาด การเปรียบเทียบระดับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหามาแตกต่างกัน

ประสงค์ เขี่ยมเวียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาได้แก่ วินัยและการรักษาวินัย และการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกจากราชการ ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ที่

ประทีป ไตรสารเดช (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการรักษาวินัยและวินัย เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านการลาออกจากราชการเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่งวุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ปัทมา พุทธาน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ส่วนการเปรียบเทียบ สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามอายุในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุตร) (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาบุคคล รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบปัญหา จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) การเปรียบเทียบปัญหา จำแนกตามพรรษาของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 4) แนวทางแก้ไขปัญหา พบว่า ประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

4.1) ด้านการสรรหาบุคคล ควรประกาศรับสมัครเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามที่ต้องการ 4.2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ควรหางบประมาณเพื่อเพิ่ม อัตราเงินเดือนให้เต็มตามวุฒิการศึกษา 4.3) ด้านการพัฒนาบุคคล ควรจัดให้มีการ ฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4.4) ด้านการให้บุคคล พ้นจากงาน ควรพิจารณาจากผลงานของบุคลากร/ครู และพิจารณาโยกย้ายตำแหน่ง

ประจักษ์ เกตุสุวรรณ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ในภาพรวมสภาพการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ใน ระดับมาก โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ 2) ในภาพรวมปัญหา การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการลาออกจากราชการ 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการลาออกจากราชการ 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่ง หน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม และ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผน

อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 4) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านการลาออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน 5) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 6) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จตุรงค์ พรพุทธิรักษา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ในการเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพร หมอຍา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า 1) สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัย และการลาออกจากราชการ พบว่า 1.1) สภาพการบริหารงานบุคคล ใน 5 ด้าน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการลาออกจากราชการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 1.2) ปัญหา การบริหารงานบุคคล ใน 5 ด้าน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้าน การติดตามและประเมินผลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง ระเบียบวินัยเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบ สภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ คุณวุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบ ปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ณัฐชานันท์ รัตนคำ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการ บริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากรทางการศึกษามี ความคิดเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการ บำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคลสำหรับค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน 2) ปัญหา การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทาง การศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากร ทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวม มีปัญหาอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล เท่ากัน สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล

รณกฤต รินทะชัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า 1) ความ คิดเห็น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น โดยรวมและรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทาง แก้ปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้ 3.1) ด้านอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรแก้ไข หลักเกณฑ์อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โดยไม่ต้องอิงหลักเกณฑ์จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม จำนวนนักเรียนและห้องเรียนเท่านั้น แต่ควรกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้ครบจำนวนตามภารกิจงานในหน้าที่ของสถานศึกษา และจำนวนครูมีจำนวนครบทุกวิชา

3.2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการสอบแข่งขันให้เกิดความยุติธรรม โดยให้องค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสอบแข่งขัน และเปิดเผยการดำเนินการในทุกขั้นตอน และโรงเรียนขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ซึ่งโรงเรียนเป็นนิติบุคคล โรงเรียนควรจะเป็นผู้บริหารบุคลากรเอง เช่น การโยกย้าย การบรรจุแต่งตั้ง แต่ให้อยู่ในกรอบของกฎหมายที่กำหนด 3.3) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ ควรแบ่งภาระงานรับผิดชอบในโรงเรียนให้เกิดความชัดเจน เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยมีการประชุมมอบหมายงาน การนิเทศ ติดตามงาน การให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3.4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่างๆ เช่น ระเบียบการเงิน การพัสดุ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้มีความชัดเจนโดยการจัดอบรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยโรงเรียนจัดอบรม หรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการอบรม ผู้บริหารโรงเรียน กำกับ ดูแล ให้กำลังใจ ขยายผลความรู้แก่บุคคลอื่นๆ ให้เกิดความชัดเจนทุกคน 3.5) ด้านการออกจากราชการ ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ อีกทั้งเขตพื้นที่การศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้กับผู้เกษียณอายุราชการ เกี่ยวกับ เอง สวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Cooper (2001, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการให้ความดีความชอบของครูที่เมืองแชนโอเวอร์ รัฐนิวแฮมเชียร์ มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าการพิจารณาความดีความชอบของครูควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครู ส่วนครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า การประเมินค่าการประเมินความดีความชอบตลอดทั้งผู้ทำการประเมินได้พิจารณาแยกส่วนจากเงินเดือนครู ส่วนการพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบของครูในโรงเรียนผู้วิจัยทำการศึกษานั้นได้เอาใจใส่ในเรื่องการเพิ่มเงินแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ (ค่าเบี้ยเลี้ยง ตลอดจนบำเหน็จบำนาญ) ควรชัดเจนและเชื่อถือได้ กลุ่มครู ผู้บริหาร

ตลอดจนกรรมการการศึกษาก็เห็นพ้องต้องกันว่า ควรพิจารณาเงินเพิ่มแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นแยกออกต่างหากและควรพิจารณาโดยไม่อิทธิพลอื่นใดมาเกี่ยวข้อง

Blanks (2002, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังมีล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ ถึงแม้บุคคลที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารบุคคล จะมีความรู้สูงก็ตามแต่ในด้านวิชาการแล้วยังไม่มีความพร้อมจึงต้องมีกรฝึกทักษะ ความชำนาญ การฝึกอบรม ในลักษณะการศึกษาในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคล ในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็นลำดับก่อนหลังโดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณ การวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์กร ในภาคเอกชนเป็นตัวอย่าง จะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างดี

Hill, Harald L (2005, p.188) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมสำเร็จรูปของโรงเรียนในรัฐเท็กซัสเพื่อลดอัตราการเปลี่ยนแปลงของครู: ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรัฐบาลในรัฐเท็กซัส จุดมุ่งหมายของการศึกษาในครั้งนี้เพื่อ กำหนดแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในโรงเรียนรัฐบาลในรัฐเท็กซัส ยกกระดับคุณภาพของครูและกำหนดความแตกต่างของแผนกลยุทธ์ที่ใช้กับครูในระดับต่ำและสูงโดยสุ่มตัวอย่างจากนักเรียน 1,600 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพของครูมี 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ

Beall (2007, pp.86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน : การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์กร ของครูของมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า 1) ในอีก 10 ปีข้างหน้า จะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2) โครงสร้างระบบบริหารค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่าการนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3) คณะกรรมการโรงเรียนควรที่จะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุ พันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน 4) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่างๆ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ การบริหารงานบุคคล เป็นขบวนการที่มุ่งให้บุคลากรในโรงเรียน

ทำงานร่วมกัน จนประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รวดเร็ว บรรลุถึงเป้าหมายอย่างแน่นอน โดยสามารถพัฒนาขอบเขตการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับการปฏิบัติภารกิจขององค์การ ทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนดขอบข่ายภาระงานการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษา วินัย และด้านการออกจากราชการ มาเป็นตัวแปรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัย