

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

#### 2.1 การกระจายอำนาจ

2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

#### 2.4 การบริหารงานบุคคล

2.4.1 ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง

2.4.2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

2.4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

2.4.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4.5 ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย

2.4.6 ด้านการออกจากราชการ

#### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.6 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

### 2.1 การกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ความพยายามที่จะมอบหมายอำนาจหน้าที่ทั้งหมดไปยังผู้บริหารในระดับต่างๆ ที่อยู่รองลงมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เว้นแต่อำนาจหน้าที่บางอย่าง ซึ่งจำเป็นต้องสงวนไว้ที่ส่วนกลาง (ธงชัย สันติวงษ์, 2539 : 293)

ปัญหาในการกระจายอำนาจ คือ การพิจารณาว่าอำนาจหน้าที่นั้นควรรวมอยู่หรือกระจายไปในส่วนต่างๆ ขององค์กรอย่างไร มากน้อยเพียงไร การกระจายอำนาจนี้เป็นของคู่กันกับเรื่องของการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation) ในองค์กรที่ไม่มีการมอบอำนาจหน้าที่ ย่อมแสดง

ว่าอำนาจหน้าที่ทั้งหมดอยู่ที่ส่วนกลาง ซึ่งถ้าหากอำนาจหน้าที่ทั้งหมดรวมเด็ดขาดอยู่ที่คนเพียงคนเดียวแล้ว ย่อมหมายความว่า ไม่มีผู้บริหารในระดับรองลงมา และไม่มีการจัดโครงสร้างขององค์กรแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้เอง องค์กรที่มีผู้บริหารมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไปหรือมีหลายระดับแตกต่างกันย่อมแสดงว่า จะต้องมีการกระจายอำนาจเป็นพื้นฐานสำคัญควบคู่กันไปเสมอ ในทางตรงกันข้ามการกระจายอำนาจจะกระทำอย่างสมบูรณ์เต็มที่ไม่ได้ มิฉะนั้นจะเท่ากับว่าตนเองไม่มีตำแหน่งหน้าที่อะไร

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันได้มีการพยายามการกระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัว โดยส่วนใหญ่มอบอำนาจปฏิบัติงาน การควบคุม และการติดตามส่วนอำนาจวินิจฉัยสั่งการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลยังอยู่ที่ส่วนกลางและหน่วยระดับกรม การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาที่จะปฏิรูปตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะเป็นการมอบอำนาจเบ็ดเสร็จในบางเรื่อง กล่าวคือ มอบหมายทั้งหน้าที่ และการตัดสินใจทุกกรณีในเรื่องนั้นๆ สถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินการเอง โดยที่ส่วนกลางก็ยังมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายกว้างๆ จึงควรที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าจะกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง และมีขอบเขตเพียงใด

## 2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

### พ.ศ. 2545 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

#### 2.2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 มีผลให้ระบบการจัดการศึกษาของไทยต้องเปลี่ยนแปลงอย่างมากหลายด้าน สาระสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาเป็นประเด็นสำคัญ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มาตรา 9 ได้บัญญัติการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา อันมีผลถึงระบบการบริหารและการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น ดังนี้

- 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- 2) มีการกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ
- 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

- 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
- 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น เขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นหน่วยงานใหม่ที่จะมีหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาในระดับท้องถิ่น โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา รวมทั้งพิจารณาจัดตั้ง ยุบ รวมหรือยกเลิกสถานศึกษา รวมทั้งกำกับดูแลหน่วยงานทางด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 39) คณะกรรมการร่างกฎกระทรวงจะต้องมีข้อมูลประกอบ ทั้งทางด้านข้อกฎหมาย ด้านทรัพยากรท้องถิ่น ปัญหาการบริหาร ตลอดจนความคิดเห็นของนักบริหารการศึกษา เพื่อให้กฎหมายเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเนื่องจากการกระจายอำนาจตามมาตรา 39 ไม่ได้ระบุว่า จะกระจายอำนาจส่วนใดไปยังเขตพื้นที่การศึกษา กระจายอำนาจส่วนใดไปยังสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในอนาคต ดังที่กล่าวไว้ใน

มาตรา 39 ว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

มาตรา 40 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า “ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ”

2.2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 ธันวาคม 2545 มีผลให้ระบบการจัดการศึกษาของไทยต้องเปลี่ยนแปลงอย่างมากหลายด้าน มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

มาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแล สถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุน ทรัพยากรเพื่อการศึกษาส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการกีฬา เพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่น ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง

มาตรา 32 การจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงให้มีองค์กรหลักที่เป็น คณะบุคคลในรูปแบบสภาหรือในรูปแบบคณะกรรมการจำนวนสี่องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการ อุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจ หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 34 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

มาตรา 38 ในเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มีอำนาจหน้าที่การกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน การศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตาม ที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับ  
อุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่  
กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู  
ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา  
ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

## 2.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

### เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547  
พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือน  
และเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
สำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2547  
เป็นผลให้ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเปลี่ยนแปลงไป ระบบการบริหารงาน  
ตามกฎหมายใหม่นี้ เป็นระบบการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษา  
และสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)  
ที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ตั้งเป็นองค์กรรองรับ  
การกระจายอำนาจ และมี ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีการกำหนดให้ตำแหน่ง  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ซึ่งสามารถก้าวหน้าได้ถึง  
วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีบัญชีเงินเดือนของตนเอง ซึ่งถือเป็นมิติใหม่ที่ข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษามีบัญชีเงินเดือน วิทยฐานะ และมีเงินประจำตำแหน่งเป็นของตนเอง  
ทำให้สามารถกำหนดเงินเดือน วิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสม  
ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ต้องการให้ข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษามีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือประโยชน์  
เหลือคู่อื่น เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสม  
กับฐานะทางสังคมและวิชาชีพของตนเอง

มาตรา 16 การประชุม ก.ค.ศ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน  
กรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม  
หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองประธาน

กรรมการหรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมในการประชุม ถ้ามีเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใด โดยเฉพาะหรือมีกรณีเข้าข่ายกฎหมายกำหนดว่ากรรมการผู้นั้นมีส่วนได้เสียกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 17 ก.ค.ศ. มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ” เพื่อทำการใดๆ แทน ก.ค.ศ. ทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะอนุกรรมการอื่นที่กำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ได้

## 2.4 การบริหารงานบุคคล

ความหมาย

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ นอกจากจะบริหารงานบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จแล้วยังต้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและความมั่นคงขององค์กร

เมธี ปิณฑนานนท์ (2529 : 5 – 18) มีความเห็นว่าความต้องการของบุคคลกับความต้องการขององค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์กัน บุคคลย่อมมีความต้องการพื้นฐาน ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้อย่างเหมาะสม บุคคลย่อมมีขวัญกำลังใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 1 – 35) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ของหน่วยงานทุกระดับ จึงหมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคนและผู้ชำนาญการด้านบริหารงานบุคคล ที่มุ่งปฏิบัติให้กิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลานั้นที่จะส่งผลดีต่อความสำเร็จขององค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2535 : 10 – 40) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดระเบียบและความควบคุมคนให้ทำงาน เพื่อใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทำให้องค์กรได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

สตาห์ (Stahl, 1971 : 25) กล่าวว่า การบริหารบุคคล คือ ผลรวมของความสัมพันธ์ของของทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันให้เกิดประโยชน์กับองค์กรให้มากที่สุด เพราะการบริหารเป็นวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ฟลิปโป (Flippo, 1971 : 4 – 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนา ให้ค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำงานบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์กร เพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ต่างๆ ขององค์กร

ทวีป อภิสิต (2536 : 40) ให้ความหมาย การบริหารบุคคลว่า คือ กระบวนการ นโยบายและแผนการวางระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อเป็นปทัสถานให้บุคคลในองค์กรได้ปฏิบัติ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ ตลอดถึงการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานได้นาน และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 3) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านงานบุคคลโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติ ในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลานั้นจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่บุคคลพึงพอใจต่อผลงานและ ผลประโยชน์ที่ได้ตอบแทน เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานและพัฒนาองค์กร กระบวนการ ดังกล่าว เริ่มตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน การสรรหาและคัดเลือก บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด การเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะงานให้แก่ บุคคล การชำระรักษาบุคคลที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้ บุคคลพ้นจากงานและองค์กร

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ความหมาย และกำหนดขอบข่ายงานบุคคลไว้หลายท่านดังนี้

สุกิจ จุลละนันท์ (2532 : 18 – 19) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบกับหลักการบริหารงานบุคคล ด้วยการบริหารงาน บุคคลแผนใหม่ จึงยึดหลักการสำคัญ 12 ประการ คือ

1) หลักความเสมอภาค คือ ยึดตามการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มิ คุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องเพศ ศิพ ศาสนา เป็นการเปิดโอกาสรับสมัครทั่วไป

- 2) หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถ ถือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
- 3) หลักแห่งความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพมั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานโดยไม่มีความผิดจะมีผลตอบแทนการดำรงชีวิตตามอัตรา
- 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล และในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดๆ
- 5) หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลโดยการศึกษาอบรม การนิเทศ การตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม
- 6) หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของตน
- 7) หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ
- 8) หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้อในการปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพความปลอดภัย และการสงเคราะห์ในด้านต่างๆ
- 9) หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ทั้งในทางป้องกันการกระทำผิด และประพฤตินิยมชอบของบุคคล การกวัดขั่นลงโทษผู้กระทำผิด
- 10) หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือให้คุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
- 11) ประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใดจะต้องทำให้เกิดผลดีมากที่สุด โดยใช้คนเวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด



12) หลักการวิจัยการบริหารงาน บุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบการบริหารบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารบุคคลต้องอาศัยหลักประชาธิปไตยมาใช้ โดยเคารพในสิทธิหน้าที่และความสามารถของบุคคล มีความเสมอภาค มีความยุติธรรม มีการส่งเสริมการพัฒนา และให้ขวัญกำลังใจ สนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตลอดทั้งมีการจัดสวัสดิการ จัดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 5-6) ให้ทัศนะว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 8 ประการ คือ การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปูนบำเหน็จ การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคคล การจัดประโยชน์แก่ลูก และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ส่วน มนต์รี เทพสิทธิ์ (2525 : 9) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ คือ การวางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคคล การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลและการให้บุคคลพ้นจากงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529 : 75) ได้กล่าวถึงขอบเขตการบริหารบุคคลไว้ว่ามี 4 ประการ คือ การสรรหาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526 : 45) ให้ความเห็นว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลมี 4 ประการ คือ การแสวงหาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 22) ได้กำหนดภารกิจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลดังนี้

- 1) การวางแผนกำลังคน
- 2) การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน
- 3) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
- 4) การนำเข้าสู่งาน
- 5) การประเมินบุคคล
- 6) การพัฒนาบุคคล
- 7) การตอบแทน
- 8) การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคคล

ในการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2536 : 27 – 41) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อเป็นแนวทางให้กรม กองของกระทรวงศึกษาธิการได้ปฏิบัติไว้ 6 ประการ คือ

- 1) การวางแผนกำลังคน
- 2) การสรรหาบุคคล
- 3) การบำรุงรักษาบุคคล
- 4) การพัฒนาบุคคล
- 5) การประเมินการปฏิบัติงาน
- 6) การให้บุคคลพ้นจากงาน

#### แนวคิดการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

#### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
- 4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กระทรวงศึกษาธิการ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย และด้านการออกจากราชการ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### 2.4.1 ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสาระสำคัญ ดังนี้

เป็นกระบวนการได้มาซึ่งบุคคล โดยการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตรา โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ขนาดของสถานศึกษา รวมทั้งระดับการศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะเงินเดือน และ เงินประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ แนวทางการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนี้

##### 1) การวางแผนอัตรากำลัง สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ มีดังนี้

(1) ประเมินความต้องการอัตรากำลังโดยใช้ข้อมูลนักเรียนในพื้นที่บริการ และแผนการจัดชั้นเรียน

(2) จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

(3) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2) การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

(1) จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขาวิชา

(2) จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา

(3) จำนวนลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา

(4) จำนวนพนักงานราชการในสถานศึกษา

##### 3) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

(1) สืบค้นและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะให้สูงขึ้นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

(2) ขอ กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะเพิ่มเติม และขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

(3) เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 4) การจัดทำมาตรฐานภาระงาน และเกณฑ์การประเมินผล

การประเมินผลงานบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทต่างๆ เป็นการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และสามารถก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินจะต้องพิจารณา ทั้งคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคลและประเมินผลงาน ดังนี้

(1) การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล พิจารณาจากข้อมูลทั่วไป เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ฯลฯ จากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เช่น คุณวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ฯลฯ

(2) การประเมินคุณลักษณะของบุคคล เช่น ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(3) การประเมินผลงานอาจพิจารณาจากคุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแนวทางการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

#### 2.4.2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง มีสาระสำคัญ ดังนี้

การบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง มาตรา 53

(1) การบรรจุและการแต่งตั้งตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงโปรดเกล้าฯแต่งตั้ง

(2) การบรรจุและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ ก.ค.ศ.

(3) การบรรจุและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่ง

ผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 38 ข(7) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค(2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

(4) การบรรจุและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ก(2) ในสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

(5) การบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีได้ อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย เว้นแต่ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการตาม (1) โดยอนุโลม

2) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู มีสาระสำคัญ ดังนี้

ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาใดมีความพร้อมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบให้หน่วยงานการศึกษานั้นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อหนึ่งไปขึ้นบัญชีอื่น การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตามมาตรา 46 คุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขันต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรา 42 สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรา 30 (4) ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นและ (8) การบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองให้มีสิทธิ์สมัครสอบแข่งขันได้ แต่จะมีสิทธิ์ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อพ้นจากตำแหน่งนั้นๆ แล้ว และผู้ที่สมัครสอบแข่งขัน จะต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

### 3) การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู

การสรรหาโดยการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา หรือสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการหลักสูตรและวิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสินใจ การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชีผู้สอบได้ วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(1) กรณีมีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ หรือการสอบแข่งขันอาจทำให้ไม่ได้บุคคลต้องตามประสงค์ของทางราชการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอาจคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยวิธีการอื่นได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) กรณีมีเหตุผลเพื่อประโยชน์ราชการ หน่วยงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุและแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูง เข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้หน่วยงานการศึกษา ดำเนินการขอความเห็นความชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาก่อนแล้วให้ขออนุมัติจาก ก.ค.ศ. เมื่อ ก.ค.ศ. ได้พิจารณาอนุมัติให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และกำหนดเงินเดือนที่จะได้รับแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4) การทดลองปฏิบัติราชการ มีสาระสำคัญ กล่าวคือ ในมาตรา 56 ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 50 และมีให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่น ที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 58 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาตามที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ. เว้นแต่ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ.

### 5) การย้าย

(1) การย้ายข้าราชการครู ตามมาตรา 38 (ก) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ก. ข้าราชการครูส่งคำร้องขอย้ายผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ข. สถานศึกษาดั้นสังกัดตรวจสอบคำร้องขอย้ายและเสนอความเห็นไปยัง สพท.

ค. สพท. ดำเนินการพิจารณาย้ายกรณีภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือกรณีย้ายระหว่างเขตต้อง ได้รับอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. ของผู้ประสงค์ขอย้ายแล้วแต่กรณี ให้ส่งคำร้องไปยัง สพท. ปลายทางพิจารณา

ง. สพท. เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติการย้าย

จ. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้ง

(2) การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

ก. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 53 (3) ให้ ผอ. สพท. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ข. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาอื่นต่างเขตพื้นที่การศึกษา แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ก) สถานศึกษาส่งเรื่องให้ สพท. ดั้นสังกัดของผู้ขอย้าย

ข) สพท. วิเคราะห์ข้อมูล เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ของผู้ประสงค์ย้าย

ค) อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ พิจารณาเห็นชอบให้ย้าย

ง) สพท. ดั้นสังกัดของผู้ขอย้าย ส่งเรื่องให้ สพท. ที่จะรับย้าย

จ) สพท. วิเคราะห์ข้อมูล เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ที่จะรับย้าย

ฉ) อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ที่จะรับย้ายพิจารณาอนุมัติ

ช) ผอ.สพท. ที่จะรับย้าย ออกคำสั่งรับย้ายและแต่งตั้ง

ซ) แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) การรักษาการในตำแหน่ง กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้นไปรักษาการในตำแหน่งได้

7) การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติราชการ การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานทางการศึกษาใด ในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ

(1) สพท. รับเรื่องจากบุคคลหรือหน่วยงาน

(2) สพท. ตรวจสอบข้อมูล / ข้อเท็จจริง

- (3) สพท. วิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
- (4) อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ พิจารณานุมัติ
- (5) ผอ. สพท. สั่งให้ไปปฏิบัติราชการเป็นการชั่วคราว
- 8) การบรรจุผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ
- (1) ผู้ประสงค์ขอกลับเข้ารับราชการ ยื่นคำร้องขอกลับเข้ารับราชการที่ สพท. ที่มีตำแหน่งว่าง
- (2) สพท. ตรวจสอบวิเคราะห์ นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
- (3) อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ พิจารณานุมัติ
- (4) ผอ. สพท. สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งว่าง
- (5) วิทยฐานะและรับเงินเดือนตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- (6) แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 9) การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (1) การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีใช้พนักงานวิสามัญและการโอนข้าราชการอื่นที่มีใช้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ. นี้ และมีใช้ข้าราชการการเมือง มาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู (มาตรา 58)
- (2) การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู (มาตรา 28 วรรคสอง)
- 10) การขอบรรจุกลับเข้ารับราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กรณีปกติมาตรา 64 ออกไปปฏิบัติตามมติ ค.ร.ม. มาตรา 65 และกรณีออกไปรับราชการทหาร มาตรา 66)
- 11) การออกจากราชการ เมื่อมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ เมื่อ (มาตรา 107)
- (1) ตาย
- (2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- (3) ออกจากราชการ โดยได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือลาออกมีผลตาม มาตรา 108



(4) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 118

(5) ถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

(6) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งปีทีดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามมาตรา 109

วันออกจากราชการ ตาม (4) (5) และ (6) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. วางไว้ การต่อเวลาราชการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องออกจากราชการ ตาม (2) รับราชการต่อไปจะกระทำมิได้

#### 2.4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

1) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการสร้างเสริมในการปฏิบัติราชการ เป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้นั้นได้รับบำเหน็จความชอบ

(1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

ก. ศึกษาระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข. กำหนดขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ค. กำหนดแนวทางการประเมิน พร้อมแบบประเมิน ให้สอดคล้องกับ ขอบข่ายที่กำหนด

ง. นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบ (ในกรณี ที่ต้องให้ความเห็นชอบ)

จ. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ ขอบข่าย หลักเกณฑ์ การประเมินและแนวทางการประเมินประสิทธิภาพ

ฉ. ประกาศ ขอบข่าย หลักเกณฑ์ และแนวทางการประเมินให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

ช. กำหนดผู้ประเมิน หรือคณะกรรมการประเมินแล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการประเมิน

ซ. ผู้ประเมินหรือคณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินตามแนวทางการประเมิน ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ที่ให้ความเห็นชอบ และสรุปผลการประเมิน นำผลสรุปการประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบตามระบบเปิด

ฅ. นำการประเมิน ไปใช้ในการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บ่งชี้ความชอบ ให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เงินวิทยพัฒนาหรือจัดสวัสดิการ หรืออื่นๆ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติงานดังนี้

ก. ศึกษาระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข. กำหนดขอบข่าย หลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค. กำหนดแนวทางการประเมินและแบบประเมิน ให้สอดคล้องกับขอบข่ายที่กำหนด

ง. ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จ. ประกาศ ขอบข่าย หลักเกณฑ์ และแนวทางการประเมินให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบ และถือปฏิบัติ

ฉ. กำหนดผู้ประเมินและคณะประเมิน

ช. ผู้ประเมิน และหรือ คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินตามแนวทางการประเมิน และสรุปผลการประเมิน

ซ. นำผลสรุปการประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบหรือแจ้งให้ทราบตามระบบเปิด

ฅ. นำผลการประเมินไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บ่งชี้ความชอบ ให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมาย

เชิดชูเกียรติ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เงินวิทยพัฒน์ หรือจัดสวัสดิการ หรืออื่นๆ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามที่กำหนดในเรื่องนั้นๆ

2) การให้บำเหน็จความชอบ ผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ สมควรที่จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(1) การให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับคำชมเชย รางวัล หรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เพื่อให้เป็นที่ยกย่องชมเชยปรากฏสืบไป

(2) การยกย่องเชิดชูเกียรติ หมายถึง การที่กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการ และหน่วยงานทางการศึกษา ดำเนินการยกย่องครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

### 3) การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงกว่าขั้นที่ได้รับอยู่ เพื่อเป็นการตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่ง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ก็จะได้รับการตอบแทน หรือความดีความชอบสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานตามปกติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงเป็นสิ่งจูงใจหรือกระตุ้นให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีแนวทางการปฏิบัติระดับสถานศึกษา ดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบของกรรมการ ในสัดส่วนที่เหมาะสม และเป็นธรรม

(2) พิจารณา เสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อ สพท. เพื่ออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

(3) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ข้าราชการครู และบุคลากร  
ทางการศึกษาตามมาตรา 53 (4)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒินครินทร์

## 4) การให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์

เงินวิทยพัฒน์ หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

## 5) การจัดสวัสดิการ

สวัสดิการภายในส่วนราชการ หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ ในการปฏิบัติราชการ การดำรงชีวิตนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ อยู่แล้ว และเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเหมาะสม กับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

## 6) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ถือเป็นเครื่องหมาย เชิดชูเกียรติอันสูงยิ่ง ที่พระมหากษัตริย์ได้พระราชทานแก่ผู้มีคุณงามความดี หรือนำเพ็ญประโยชน์ ต่อราชการและประเทศชาติ สมควรได้รับการยกย่องให้ปรากฏสืบไป

## 2.4.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (กรมวิชาการ, 2546 : 73) กล่าวว่า การพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคล ให้มีความเจริญงอกงาม (Growth) ภายในตัวบุคคล จนกระทั่งถึงระดับ ความรู้ สามารถ ความเป็นใหญ่ (Mature) ที่เราต้องการ การพัฒนาที่ดีจะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงองค์การและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคลในองค์การและพฤติกรรม อันพึงประสงค์ที่เปลี่ยนแปลงนั้น ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร โดยใช้เทคนิค วิธีการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ โดยมีสาระสำคัญ กล่าวคือ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานและเขตพื้นที่การศึกษา และผู้หน้าที่จัดการศึกษาทุกระดับจะต้องจัดให้มีการพัฒนา และส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและ ประสานงานระหว่างหน่วยงานในส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ให้มีความพร้อม และเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการและกลยุทธ์ สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถรองรับการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประโยชน์ที่ประชาชนพึงจะได้รับ โดยยึดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของ สพฐ. และ สพท. ดังนี้
  - (1) ศึกษาบริบทความต้องการการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา
  - (2) สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ
  - (3) จัดทำแผนพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาระยะ 3 - 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีที่สอดคล้องกับแผนหรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป
  - (4) เร่งรัดพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบทุกกลุ่มเป้าหมาย
  - (5) ส่งเสริม สร้าง และขยายเครือข่ายการพัฒนาคูและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
  - (6) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3) สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนและระดมทรัพยากร ไปใช้ในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 4) วิเคราะห์ วิจัย เพื่อนำผลไปดำเนินการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาต่อไป

การพัฒนาคูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะบุคลิกที่ดี ในการปฏิบัติงาน เตรียมบุคคลให้พร้อมและมีความสามารถนำวัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงานไปประพฤติปฏิบัติอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นยอดปรารถนาของหน่วยงาน และเป็นสิ่งที่หน่วยงานจะต้องธำรงรักษาระดับความประพฤติ และการปฏิบัติดังกล่าวไว้ให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ด้วยการพัฒนาที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น

- 1) การพัฒนาก่อนประจำการ (Pre - Service Training) ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองดี

2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In – Service Training หรือ On – The – Job Training) แนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่กำหนดไว้ เป็นเป้าหมาย สามารถดำเนินการได้ดังนี้ คือ

(1) การส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ตามมาตราที่ 27 (3)) เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ คือ ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

(2) การเสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย (ตามมาตราที่ 95) ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ คือ ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

(3) การพัฒนาอย่างเข้มสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู (ตามมาตราที่ 56) ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในการดำเนินการจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(4) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ (ตามมาตราที่ 79)

(5) ก่อนแต่งตั้งผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ ให้พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ (ตามมาตราที่ 80) ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวิธีการที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่จะดำเนินการกับผู้ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งใดหรือวิทยฐานะใด จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(6) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ตามมาตราที่ 65 วรรคสอง) ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวิธีการที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่จะดำเนินการอย่างไรจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ

3) การศึกษาฝึกอบรม คุณาน หรือปฏิบัติงานวิจัย มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1) การศึกษาต่อ ได้แก่ การศึกษาต่อภายในประเทศ ประกอบด้วย การลาศึกษาต่อภาคปกติ ภาคนอกเวลา โดยไม่ใช้เวลาราชการ / โดยใช้เวลาราชการบางส่วน และภาคฤดูร้อน การลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ

(2) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมภายในประเทศ การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

(3) การดูงาน ได้แก่ การดูงานภายในประเทศ การดูงาน ณ ต่างประเทศ

(4) การปฏิบัติการวิจัย การปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ การปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ

#### 2.4.5 ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย

วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติ หรือ ข้อกำหนดเชิงพฤติกรรม สำหรับข้าราชการพึงควบคุมตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมถึงพฤติกรรม ดังนี้

(1) การปฏิบัติราชการ

(2) การปฏิบัติตนซึ่งกระทบกับราชการ

การสืบสวน คือ การแสวงหาข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีกล่าวหาหรือสงสัยว่า ข้าราชการอาจกระทำผิดวินัย ว่ากรณีมีมูลน่าเชื่อ หรือเป็นความจริงหรือไม่เพียงใด เพื่อจะดำเนินการต่อไป ซึ่งต่างกับการสอบสวน

การสอบสวน คือ การรวบรวม พยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลาย เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริง และพฤติการณ์ต่างๆ เพื่อพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหาและพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยจริง

ลักษณะความผิดเกี่ยวกับวินัย

(1) ไม่มีอายุความ

(2) ยอมความกันไม่ได้

(3) ไม่อาจชดใช้ด้วยเงินเพื่อลบล้างความผิด

(4) หากมีการอุทธรณ์กรรมการสอบสวนมีผลกระทบต่อการเล่นชั้นเงินเดือน

(5) สภาพการกระทำผิดของข้าราชการมีกฎหมายกำหนดไว้

(6) การลงโทษต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ กฎหมาย



### ผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัย

(1) ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนและสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงได้ กรณีแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงไม่ได้

(2) ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีอำนาจดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงและร้ายแรงได้

### เหตุที่จะต้องดำเนินการทางวินัย

(1) ผู้บังคับบัญชาเห็นหรือสงสัยในพฤติการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบังคับบัญชา

(2) มีผู้ร้องเรียนกล่าวหาว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยและการร้องเรียนต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง นับว่ามีประโยชน์ต่อทางราชการเป็นอย่างยิ่ง ในอันที่จะขจัดข้าราชการที่ประพฤติมิชอบ สร้างความเสียหายให้กับรัฐ และประชาชน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าการร้องเรียนนั้นเป็นกรณีที่จะต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือไม่

(3) มีบัตรสนเท่ห์ ซึ่งระบุพยานหลักฐานกรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้งตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอน

(4) ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแจ้งให้ทราบ เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. หรือ ส.ต.ง. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภามีหนังสือแจ้งให้ดำเนินการ

(5) ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน

### การดำเนินการทางวินัยและรายงาน [ม.104 (1)]

(1) ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

(2) คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ดำเนินการเสร็จแล้วรายงานผู้สั่งแต่งตั้งเพื่อพิจารณา

ก. มีมูลไม่ร้ายแรง สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง

ข. มีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

ค. ไม่มีมูลตั้งยุติเรื่อง

### การดำเนินการทางวินัยโดยสถานศึกษา

(1) การดำเนินการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ทั้งนี้ดำเนินการโดยคณะกรรมการสอบสวนเสร็จแล้วรายงานผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบหรือเห็นเป็นประการอื่น ซึ่งเป็นโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ผู้สั่งแต่งตั้งส่งลงโทษแล้วรายงาน สำนักงานเขตพื้นที่เพื่อรายงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาต่อไป

(2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับรายงานแล้วอาจพิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรือเห็นเป็นประการอื่น เปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณาให้มีความจริงและยุติธรรม หรือเห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้ หรือหากเห็นว่าไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนก็ให้แจ้งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามควรแก่กรณีต่อไป

(3) อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจตาม ม. 53 ปฏิบัติไปตามนั้น

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงและรายงาน [ม.104 (2)]

(1) เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และได้ดำเนินการเสร็จแล้วให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาและนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแล้วแจ้งผู้มีอำนาจตาม ม. 53 ดำเนินการตามมติ

(2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับรายงานผลการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวแล้ว พิจารณาตามอำนาจหน้าที่และรายงานให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา แล้วรายงานไปยัง ก.ค.ศ. พิจารณาดำเนินการ

การอุทธรณ์

การอุทธรณ์ คือ กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกกลงโทษทางวินัยมีหนังสือขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายยกเรื่องขึ้นพิจารณาใหม่ให้เกิดความเป็นธรรมต่อตน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษ

การร้องทุกข์

การร้องทุกข์ หมายถึง กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตนเห็นว่าตนเอง "ไม่" ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือสั่งให้ออกจากทางราชการอย่างไม่ถูกต้อง เป็นธรรมมีหนังสือขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้พิจารณาสั่งการแก้ไขให้ถูกต้อง เป็นธรรมต่อตน

#### 2.4.6 ด้านการออกจากราชการ

การออกจากราชการตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดเหตุที่จะออกจากราชการได้ 6 กรณี สามารถจำแนก 5 ประเภท คือ

- 1) ตามกฎหมาย ได้แก่ ตาย และเกษียณ
- 2) สัมครใจออก ได้แก่ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีผลตั้งแต่วันที่ลาออก และสัมครใจไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

3) ถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก

4) ถูกสั่งให้ออก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. พิจารณา

5) ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นและย้ายและ แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นที่หน่วยงานอื่น

การให้บุคคลพ้นจากงานนั้น เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงาน บุคคลเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่ง จนถึงวัยอันสมควรที่จะต้องพักผ่อน จากการทำงานตามสภาพร่างกายของมนุษย์ โดยปกติจะถืออายุ 60 ปี เป็นเกณฑ์ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ สมรรถภาพของแต่ละบุคคล และสภาพของงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนความพร้อมขององค์กรด้วย ซึ่งทางราชการเรียกว่า การเกษียณอายุ ในเรื่องนี้ พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 187) กล่าวว่า ธรรมดาเมื่อบุคคลสมัครใจเข้าทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งแล้ว ถ้าสภาพการณ์ต่างๆ เป็นไปตามความต้องการของเขา เขาก็ทำงานในองค์กรนั้นๆ ต่อไปจนกว่าจะบรรลุถึงระดับสูงสุด ตามความสามารถของเขา และในอีกมุมหนึ่ง ถ้ามองทางด้านขององค์กรหากการปฏิบัติของบุคคล เป็นไปตามความต้องการขององค์กร องค์กรนั้นๆ ก็คงจะพยายามรักษาบุคคลผู้ทำประโยชน์ ให้แก่องค์กรนั้นไว้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสร้างแรงจูงใจ ใช้เครื่องมือต่อใจในรูปต่างๆ เพื่อต้องการให้เขาทำประโยชน์แก่องค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ อย่างไรก็ตามในกรณี ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เป็นที่พอใจของอีกฝ่ายหนึ่ง การออกจากงานก็เกิดขึ้นได้ การที่จะให้บุคคล พ้นจากงานนั้น โดยหลักการทั่วไปแล้วองค์กรจะต้องดูแลดำเนินการในเรื่องนี้ ดังนี้

การออกจากงาน การให้ออกจากงาน คือ การดำเนินการให้บุคคลออกจากงาน หรือออกจากองค์กรตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร หรือของทางราชการ ซึ่งประกอบด้วย เรื่องสำคัญคือ

1) เรื่องสาเหตุของการออกจากงาน บุคคลขององค์กร อาจต้องออกจากงาน หรือออกจากองค์กร คือ พ้นสภาพการรับเงินเดือน ค่าจ้างตามปกติขององค์กรหรือพ้นจากสภาพ ความรับผิดชอบขององค์กร เนื่องจากการออกจากงานของบุคคลในบางสาเหตุ ซึ่งองค์กร ไม่ต้องรับผิดชอบใดๆ เมื่อออกจากงานของบุคคล อาจแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

(1) การออกตามความสมัครใจของตนเอง เป็นการออกจากงานหรือองค์กร เนื่องจากบุคคลมีความต้องการขอลออกจากงานด้วยความไม่พอใจงานหรือต้องการหยุดพักผ่อน หรือต้องการเปลี่ยนงานใหม่ หรือได้งานอื่นที่ดีกว่า เป็นต้น เรียกว่า การลาออก การลาออกนี้ จะพ้นจากการได้รับเงินเดือนตามปกติขององค์กร และองค์กรก็ไม่ต้องมีภาระใดๆ หลังจากการออก จากงานของบุคคลนั้นๆ

สำหรับการออกของระบบราชการ ซึ่งรวมทั้งข้าราชการครูด้วย จะต้องได้รับการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจอนุญาตให้ออกได้ก่อน จึงจะออกจากราชการได้ และทางราชการจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าตอบแทนให้ตามสิทธิและสถานภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งกำหนดไว้ในระเบียบนั้นๆ

(2) การออกตามความต้องการขององค์กร เป็นการให้บุคลากรออกจากงาน หรือออกจากองค์กรโดยสาเหตุขององค์กรเอง เนื่องจากองค์กรประสบความขาดทุน ต้องลดงาน และจำนวนบุคคลหรือองค์กรต้องการเลิกกิจการ และสาเหตุจากบุคคลเอง อาจเนื่องจากกระทำ ความผิดขั้นร้ายแรง หรือหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน การให้ออกจากงานในลักษณะนี้เรียกว่า การให้ออก ถ้าเป็นการออกโดยสาเหตุที่เกิดจากบุคคล องค์กรไม่ต้องรับผิดชอบ หรือต้องจ่ายเงิน ทดแทน หลังจากการออกจากงานแล้ว แต่ถ้าหากเป็นการออกด้วยสาเหตุที่มาจากองค์กร องค์กร จะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลนั้น ภายหลังจากการออกจากงานด้วย หรืออาจต้องมีการจ่ายเงินทดแทน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย ในระบบราชการเรียกการออกในลักษณะเหล่านี้ว่า การให้ออก จากระบบราชการ และการไล่ออกจากราชการในกรณีที่บุคคลทำให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง หรือ ประพฤติผิดอย่างร้ายแรง การให้ออก ทางราชการจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนตามสิทธิ และสภาพของแต่ละบุคคล ถ้าหากเป็นการไล่ออกแล้ว ทางราชการไม่ต้องรับผิดชอบใดๆ ต่อบุคคลนั้น หลังจากการออกจากราชการ

(3) การออกตามสภาพบังคับ หมายถึง การออกจากงานที่ไม่ใช่เป็น ความต้องการของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เช่น การออกที่มีสาเหตุ มาจากการครบเกษียณอายุถึงแก่ความตาย และทุพพลภาพ การให้ออกในลักษณะนี้ เรียกว่า การให้ออก ซึ่งทางองค์กรจะต้องรับผิดชอบหลังจากออกจากงานในลักษณะนี้ตามระเบียบกำหนด

สำหรับในระบบราชการ การออกลักษณะดังกล่าวถือว่าเป็นความผิด ของบุคคลทางราชการจึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าตอบแทนในการออกจากราชการด้วยตามระเบียบ

2) เรื่องการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากงาน ในการดำเนินการขององค์กร เกี่ยวกับการให้ออกจากงานหรือให้พ้นจากองค์กรนี้ สามารถแบ่งแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็น เอกชน และส่วนที่เป็นของทางราชการ โดยในส่วนที่เป็นของเอกชนนั้นจะไม่มีขั้นตอนใดๆ หรือระเบียบข้อบังคับว่าต้องดำเนินการให้ออกไว้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติโดยทั่วไปแต่อย่างใด หากว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจจากการออกจากงาน หรือเห็นว่าอีกฝ่ายหนึ่งเอาเปรียบก็อาจจะ ดำเนินการทางศาลได้

สำหรับในระบบราชการ จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่ทางราชการกำหนด ซึ่ง ประวิณ ฒ นคร (2525 : 42, อ้างถึงใน มานพ แก้วขาว. 2536 : 25) สรุปไว้ดังนี้

## (1) การลาออกจากราชการ

- ก. ต้องทำเป็นหนังสือลาออกมิใช่ออกด้วยวาจา โดยจะต้องเป็นหลักฐานที่เชื่อถือได้คือต้องมีลายมือชื่อของผู้ลาออก
- ข. ต้องยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้พิจารณาอนุญาตหรือเสนอต่อผู้มีอำนาจอนุญาต
- ค. ผู้ลาออกรอฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาว่าจะอนุญาตให้ออกตามที่ขอหรือทำการยับยั้งไว้ก่อน
- ง. ในระหว่างที่รอคำสั่งจะหยุดราชการไม่ได้ ยกเว้นได้รับอนุญาตให้ลาป่วย หรือลาภิกษนกว่าจะได้รับอนุญาต หรือครบ 3 เดือน นับแต่วันลาออก

## (2) การให้ข้าราชการพ้นสถานภาพ การให้ข้าราชการพ้นจากสถานภาพมีวิธีปฏิบัติดังนี้

- ก. การออกจากราชการเพราะตาย ก็เป็นอันพ้นจากราชการนับตั้งแต่วันตาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องอนุญาต เพียงแต่แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
- ข. การออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติ เมื่อข้าราชการพลเรือนขาดคุณสมบัติตามที่กำหนด ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยไม่ต้องทำเป็นคำสั่งแบบราชการ
- ค. ออกจากราชการเพราะสูงอายุ เรียกกันโดยทั่วไปว่าการเกษียณอายุ มีขั้นตอนในการปฏิบัติดังนี้
  - ก) ในทุกปี องค์กรกลางในการบริหารบุคคลขององค์กรนั้นๆ ต้องสำรวจรายชื่อข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในปีงบประมาณถัดไป แล้วแจ้งให้กระทรวงเจ้าสังกัด และกระทรวงการคลังทราบ
  - ข) เมื่อส่วนราชการต่างๆ ได้รับแจ้งรายชื่อแล้วจะต้องรีบดำเนินการตามระเบียบต่อไป
  - ง. การให้ออกจากราชการเพราะมีเหตุเกี่ยวกับสมรรถภาพ หรือวินัย ซึ่งมีกรณีต่างๆ ดังนี้
    - ก) ให้ออกจากราชการเพราะทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วปรากฏว่ามีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือมีความสามารถไม่เหมาะสม ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในระเบียบ
    - ข) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในระหว่างถูกสอบสวนพิจารณา ผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นผู้ตั้ง

ค) การให้ออกจากราชการเพราะหย่อนสมรรถภาพ และประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากได้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็อาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

ง) การให้ออกจากราชการเพราะต้องรับโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษเมื่อได้รับโทษจำคุก หรือเพราะมีมลทินมัวหมอง หรือเพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรง โดยคำพิพากษาที่สุดแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

การให้ผลตอบแทนหลังการออกจากงาน ตามที่กล่าวแล้วว่า การให้บุคลากรพ้นจากงานมี 3 ลักษณะ คือ ออกตามความสมัครใจของบุคคล ออกตามความต้องการขององค์กร และออกตามสภาพบังคับนั้น ซึ่งการออกตามความต้องการขององค์กรในกรณีที่เป็นสาเหตุจากองค์กร และการออกตามสภาพบังคับ องค์กรจะต้องรับผิดชอบให้ผลตอบแทน หลังการออกจากงานบุคคล แต่ถ้าหากเป็นองค์กรธุรกิจเอกชนก็จะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเดือนล่วงหน้า 6 เดือน กรณีที่นายจ้างปลดคนงานออกจากงาน แต่ไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องให้การเลี้ยงดูหรือจ่ายค่าตอบแทนตลอดไป ดังนั้น การดำเนินการในส่วนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้แล้ว จะเป็นไปตามนโยบายของแต่ละองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2536) : 218) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับการปลดพนักงานออกนั้น วิธีปฏิบัติมักแตกต่างกันไปตามนโยบายของแต่ละองค์กร ในบางแห่งนั้น อาจทำการปลดพนักงานออก โดยยังมีข้อสัญญา หรือการให้สิทธิแก่พนักงานดังกล่าว ก่อนที่จะพิจารณารับเข้ามาทำงาน และในบางแห่งก็ให้บวกหรือคิดเวลาต่อเนื่องจากที่เคยทำงานมาก่อนด้วย และยิ่งกว่านั้นในบางแห่งยังอาจให้น้ำหนักความสำคัญของการปลดชั่วคราวที่ยังคงให้มีโอกาสได้รับผลประโยชน์บางส่วน เช่น ถือเป็นกาลพัก หรือยังคงให้เงินสะสม ตลอดจนการให้การรักษาพยาบาล หรือ บางแห่งได้มีการจ่ายเงินตอบแทนในอัตราขั้นต่ำด้วย ซึ่งทั้งนี้ จะทำให้แตกต่างกันเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแต่ละแห่ง และทัศนคติขององค์กร และฝ่ายจัดการ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะตัวแปรที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน คือ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน และขนาดของโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

### ประสบการณ์

สุวิทย์ หมกทอง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ อุบล ชมประสพ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการจัดระบบข้อมูลพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สังัด จันลา (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะการปฏิบัติงานการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามโครงสร้างใหม่สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ทั้ง 12 เขตการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการบริหารด้านวางแผนงานวิชาการและติดตามประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ขนาดของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ วิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูง โดยเฉลี่ยเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สุวิทย์ หมกทอง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ อุบล ชมประสพ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนการสอน คู่มือครู และสื่อการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 2.5.2 งานวิจัยในประเทศ

วินัย ชัยชนะ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

สงเคราะห์ ปีสนานนท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการกำหนดความต้องการบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดบุคลากร ปฏิบัติงานการพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศบุคลากรมีปัญหาในระดับปานกลาง และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีปัญหาในการบริหารงานบุคลากรน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย

สมโภชน์ นิลประภา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า

(1) สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูประถมศึกษาทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โรงเรียนในเมือง และโรงเรียนนอกเมือง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับปานกลาง

(2) ในการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครู ทั้งโดยรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดและสถานที่ตั้งโรงเรียนแตกต่างกันมีปัญหาการบริหารบุคลากรแตกต่างกัน

(3) แนวทางสำคัญในการบริหารบุคลากร ด้านการกำหนดความต้องการของบุคลากร ได้แก่ การให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน

(4) แนวทางสำคัญในการบริหารบุคลากรด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติ ได้แก่ ต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของโรงเรียน

(5) แนวทางสำคัญการบริหารบุคลากรด้านการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร ได้แก่ การให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และโรงเรียนร่วมกันจัดทำคู่มือการควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานให้มีความเป็นระบบอย่างเป็นรูปธรรม



(6) แนวทางสำคัญในการบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอย่างเพียงพอ

(7) แนวทางสำคัญในการบริหารบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความชัดเจน ความเป็นระบบ และความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า

(1) พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการสรรหาและการใช้บุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

(2) พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารโดยภาพรวม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยมีปัญหาการบริหารงานบุคลากรมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงาน

บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปัว ไร่ จังหวัดตราด จำแนกตามสถานที่ตั้ง โดยภาพรวมผู้บริหารที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรมากกว่าผู้บริหารที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตเทศบาล

สุเมธ คันถิ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า

(1) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามวิชาเอกที่ศึกษาและอัตราเงินเดือน ของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

(2) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามวิชาเอกที่ศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น การบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และการควบคุมกำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากร แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

(3) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอัตราเงินเดือนของผู้บริหาร โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิจารณ์ ขาวแพร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงาน บุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า

(1) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยส่งไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนา บุคลากร โดยกระบวนการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

(2) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

(3) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและ ทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการ พัฒนาคณาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

(1) ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาคณาจารย์ โดยส่งคณาจารย์โดยกระบวนการบริหาร การพัฒนาคณาจารย์โดยกระบวนการพัฒนาตนเอง การพัฒนาคณาจารย์โดยส่งคณาจารย์ไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาคณาจารย์ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน

(2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน โดยครูวิชาการมีความต้องการพัฒนามากกว่าผู้บริหาร

(3) เปรียบเทียบการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน

### 2.5.3 งานวิจัยต่างประเทศ

โคเชน และ ดีวซ์ (Kochen and Deutsch. 1980, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2542 : 25 – 26) การกระจายอำนาจเป็นวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การสนองตอบ ความต้องการของท้องถิ่น คุณภาพของการให้บริการ และการลดค่าใช้จ่ายบทความที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารการศึกษา

ดาฟ (Daft. 1983, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2542 : 2 – 3) กระจาย อำนาจเป็นการที่ผู้บริหารในแต่ละระดับในสายบังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ ในการตัดสินใจ ในองค์การแบบรวมอำนาจผู้บริหารระดับสูงจะตัดสินใจในองค์การแบบกระจายอำนาจ การตัดสินใจในเรื่องคล้ายกันนั้นจะกระทำในระดับล่าง การกระจายอำนาจเป็นการที่มอบอำนาจ หน้าที่ (Authority) ในการตัดสินใจ

สโตน (Stone. 1991 : 11) ได้สำรวจความสัมพันธ์ของโครงการพัฒนาคณาจารย์ และค่าตอบแทนกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่า ตัวแปรด้านต่างๆ ของครู ได้แก่ อายุ ประสบการณ์เป็นครู การฝึกอบรม การได้รับ

คำตอบแทน มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูจำนวน 347 คน ที่เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ ในการวิเคราะห์คะแนนประเมิน ได้แบ่งครูออกเป็นกลุ่ม 5 ได้รับการพัฒนาตามโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสอน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการดังกล่าว โดยแยกกลุ่มครูที่ได้รับคำตอบแทนเป็นปีที่ 5 และปีที่ 6 ด้วย ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มที่ได้รับคำตอบแทนเป็นปีที่ 5 และปีที่ 6 แต่โดยทั่วไป ถ้าไม่คำนึงถึงการฝึกอบรมครูที่ได้รับคำตอบแทนจะมีผลการประเมินสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับคำตอบแทน ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า การมองเห็นประโยชน์จากคำตอบแทนอาจทำให้ครูตั้งใจทำงานและพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

คูเปอร์ (Cooper, 1991 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาโครงการให้ความดีความชอบของครูที่เมืองแฮนโอเวอร์ รัฐนิวแฮมเชียร์ สหรัฐอเมริกา พบว่า การพิจารณาความดีความชอบของครูควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครู ส่วนครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินความดีความชอบ ตลอดทั้งผู้ทำการประเมินได้พิจารณาแยกจากเงินเดือนครู ส่วนการพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยทำการศึกษานั้น ได้เอาใจใส่ในเรื่องการเพิ่มเงินแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ แต่หวังว่าอาชีพของตนน่าจะให้ความมั่นคงแก่ตน และแผนการตอบแทนทางการเงิน (ค่าเบี้ยเลี้ยง ตลอดจนบำเหน็จบำนาญ) ควรชัดเจนและเชื่อถือได้ กลุ่มครูผู้บริหาร ตลอดจนกรรมการศึกษาก็เห็นพ้องต้องกันว่า ควรพิจารณาเงินเพิ่มแก่ข้าราชการครูที่มีผลงานดีเด่นแยกออกต่างหาก และควรพิจารณาโดยไม่มีอิทธิพลอื่นมาเกี่ยวข้อง

แพดเกตต์ (Padgett, 1991 : 24) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจการบริหารบุคลากร โดยตั้งสมมติฐานว่า ขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจีย มีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการประเมินบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด และโครงการขององค์การมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาภารกิจการบริหารบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด ผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการประเมินบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

คริสตี (Christy, 1991 : 18) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้นำทางด้านการศึกษา และการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผน

และการเตรียมการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากรและกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหา 5 บท เป็นงานวิจัย แนวโน้มการประยุกต์และการเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

แบลง (Blanks. 1991 : 27) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า

(1) การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้าต่ำกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ

(2) ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน

(3) การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร

(4) ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์กร หรือบุคลากรของภาครัฐกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

## 2.6 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดหลักแนวทางการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547 ประกอบด้วย ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ รวม 6 ด้าน ดังนี้

2.6.1 ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อจะกำหนดจำนวน ตำแหน่ง และอัตรา โดยพิจารณาจาก จำนวนนักเรียน ขนาดของสถานศึกษา รวมทั้งระดับการศึกษา เพื่อสร้าง

แรงจูงใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือนและ เงินประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ

2.6.2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง การสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีจำเป็นหรือเหตุพิเศษ การแต่งตั้ง การประเมินตามตำแหน่งวิทยฐานะ การเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การทดลองการปฏิบัติราชการ การย้าย การลาออกจากราชการ การโอน การเลื่อนตำแหน่ง จากการคัดเลือกการสอบคัดเลือก การรักษาการในตำแหน่งและการปฏิบัติราชการชั่วคราว

2.6.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง เป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และประเมินผลงาน เพื่อบำเหน็จความชอบ ได้แก่ การบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินวิทยพัฒนา การจัดสวัสดิการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.6.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรบรรจุใหม่ การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บางตำแหน่ง วิทยฐานะ และการพัฒนาดำรงตำแหน่ง

2.6.5 ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย หมายถึง การเสริมสร้าง และพัฒนาครูและบุคลากรให้มีระเบียบวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

2.6.6 ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การพิจารณาให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ที่มีเฉพาะตำแหน่ง