

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 หลักการบริหารงานบุคคล
2. แนวทางการบริหารงานบุคคล
 - 2.1 ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 - 3.1 วิธีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับ “ระบบบริหาร
จัดการภาครัฐแนวใหม่”
 - 3.2 การเลิกอัตราครู และฝึกอบรมครู
 - 3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปการศึกษารุไทย
 - 3.4 ครูมีอาชีพตมค่ากล่าวของคณะอนุกรรมการปฏิรูปการศึกษา
 - 3.5 ระบบบริหารงานบุคคล
 - 3.6 ระบบเงินเดือนข้าราชการครู
 - 3.7 คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิ์ขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
 - 3.8 คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิ์ขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา
4. หลักการบริหาร โดยเขตพื้นที่การศึกษา
 - 4.1 ความหมายของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 4.2 การจัดองค์กรการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา
 - 4.3 องค์กรบริหารงานบุคคล
5. เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุปแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
เนื้อหาสาระแต่ละหัวข้อมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะเสนอสาระเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นที่สำคัญ 3 ประเด็น คือ ความหมายของการบริหารงานบุคคล ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล และ หลักการบริหารงานบุคคล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลได้ถูกเรียกกันหลาย ๆ ด้าน ทั้งที่มีความหมายอย่างเดียวกัน อาทิ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารพนักงาน เจ้าหน้าที่ การบริหารอัตรากำลัง การบริหาร การเจ้าหน้าที่ แม้ในภาษาอังกฤษมีคำใช้ที่แตกต่างกัน เช่น Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relation, Labor Management, Management of Human Resources เป็นต้น อย่างไรก็ตามในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษามีบุคลากรหลายประเภทถ้ากำหนดกว้าง ๆ อาจแบ่งได้เป็นกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้สอน ได้แก่ ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา หรือครูพิเศษอีกประเภทหนึ่งคือ ผู้ที่ไม่ได้สอนได้แก่ เจ้าหน้าที่ คนงาน นักการภารโรง ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ เป็นต้น ก่อนที่จะทำความเข้าใจสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรต่างๆในโรงเรียนหรือสถาบัน ควรทำความเข้าใจความหมายของการบริหารงานบุคคลเป็นเบื้องต้นเสียก่อน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารงานบุคคลไว้หลายทัศนะ อาทิเช่น ชูศักดิ์ เทียงตรง (2519 : 9) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดีมีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ หึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อุทัย หิรัญโต (2520 : 154) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารในด้านที่เกี่ยวกับคนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามความมุ่งหมายขององค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดงานเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีฉิลก (2532 : 82) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึงการจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดทั้งการ

บำรุงรักษา ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ

ชัยวัฒน์ บุญทริก (2533 : 158) เสนอแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน และสรุปทัศนะของตนเองไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การแสวงหา และการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็กระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร โดยทั้งหมดนี้ต้องการมุ่งที่จะให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลด้วยความพึงพอใจ และมีความสุข

นอกจากนี้ นักวิชาการต่างประเทศได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับนักวิชาการที่กล่าวแล้วดังนี้

นิโกร (Nigro. 1958 : 36) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือการคัดเลือกคนเข้าทำงาน และการใช้คนที่มืออยู่แล้วให้ทำงานอย่างมีคุณภาพสูงสุด และได้ผลงานมากที่สุด

บีช (Beach. 1975 : 54) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือการดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกคน การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

วูล์ฟ (Wolf. 1962 : 1) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล การทำให้เกิดการปฏิบัติงาน และการควบคุมการทำงานของบุคคลในองค์การ

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นว่า มีสาระสำคัญ 5 ประการคือ ประการที่หนึ่ง เป็นการจัดการเกี่ยวกับคน ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากงาน ประการที่สอง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่สาม กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน ประการที่สี่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คนดีมีคุณวุฒิ มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และประการที่ห้า การคัดเลือกคนเข้าทำงานและการใช้คนที่มืออยู่แล้วให้มีคุณภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือกให้ได้คนดีมีคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง การดูแลบำรุงรักษา การใช้คนทำงานให้ได้ผลดีมีคุณภาพสูงสุดภายใต้งบประมาณและเวลาที่จำกัด โดยผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจ จนกระทั่งพ้นไปจากงาน

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ในองค์การหรือหน่วยราชการใด ๆ ประสิทธิภาพของการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างสภาพการบริหารงานบุคคลให้บังเกิดผลต้องมีการจัดองค์การที่ดี มีวัตถุประสงค์พร้อมเพรียง มีการจัดสรรงบประมาณที่ดีเพียงใด ก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ เพราะทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็้องค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ปัจจุบันคนยังมีความสำคัญเป็นเอกและเป็นเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงานอยู่เสมอ ดังเช่นแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า "...ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ..."

ภิญโญ สาร (2523 : 6) กล่าวว่า การบริหารบุคคล เป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง สถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน

สุเมธ เด็ชวณิชเรศ (2525 : 6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารของหน่วยงานประเภทใด หน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องได้รับความร่วมมือของบุคคลทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าการบริหารงานบุคคลไม่ดีเท่าที่ควรหรือบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก

คิงส์บิวรี (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 1 ; อ้างอิงจาก Kingsbury. 1963. *Institute of Public Administration.*) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารบุคคลไว้อย่างสั้น ๆ และรัดกุมว่า พิจารณาในทุกแง่ทุกมุมแล้ว ก็จะประจักษ์ว่าการบริหารบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร คนมีความสำคัญกว่าทรัพยากรต่าง ๆ ของการบริหาร ถ้าคนไม่มีประสิทธิภาพแล้วการดำเนินงานก็จะไม่สำเร็จ ลุล่วงไปได้

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นว่ามีจุดเน้น 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง การบริหารงานบุคคลคนเป็นหัวใจของการบริหาร และประการที่สอง การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร ในการบริหาร

จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เนื่องจากเป็นหัวใจของการบริหาร และเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในการบริหารองค์การ

1.3 หลักการบริหารงานบุคคล

หลักการบริหารงานบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ระบบ ใหญ่ ๆ คือการบริหารงานบุคคลระบบคุณธรรม (Merit system) และการบริหารงานบุคคลระบบอุปถัมภ์ (Patronage system)

ระบบคุณธรรม บางคนเรียกว่า ระบบคุณวุฒิหรือระบบคุณงามความดี หรือระบบความสามารถ ซึ่งระบบนี้มีหลักการที่สำคัญอยู่ 4 ประการ ดังนี้ ประการแรกหลักความเสมอภาค (Equality of opportunity) เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้าทำงานก็ต้องตั้งอยู่บนหลักความเสมอภาค มิใช่จะต้องเล่นพรรคพวก เป็นญาติ ทุกคนเมื่อเข้ามาเป็นพนักงานหรือพนักงานแล้ว ก็ต้องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับสิทธิประโยชน์ค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน ประการที่สอง หลักความสามารถ (Competence) คนดีที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะเข้ามาทำงานได้และมีโอกาสก้าวหน้าการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับ ก็ต้องพิจารณาจากผู้ที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสม ประการที่สาม หลักความมั่นคง (Security on tenure) ในระบบคุณธรรมมีการให้หลักประกันว่า เมื่อเข้ามาทำงานจะไม่ถูกออกจากงานง่าย ๆ ต้องมีหลักประกันการทำงาน รวมถึงสวัสดิการที่ควรได้รับ เพื่อให้ผู้ทำงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และประการสุดท้าย หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) งานราชการประจำเป็นงานที่จะต้องให้หลักประกันว่าข้าราชการจะไม่ถูกบีบบังคับหรือกลั่นแกล้งจากอิทธิพลของข้าราชการการเมือง ถ้าฝ่ายการเมืองมาอิทธิพลต่อราชการประจำมาก ๆ คนดีมีความสามารถก็จะไม่อยู่รับราชการในทางกลับกันก็จะมีข้อกำหนดให้ข้าราชการประจำปฏิบัติว่าจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับฝ่ายการเมืองได้มากน้อยเพียงไร

ระบบอุปถัมภ์มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน เช่น ระบบพรรคพวก ระบบเล่นพรรค ระบบนำหนอนซ่อนไซ ระบบศักดิ์นา เป็นต้น เป็นระบบที่มีพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้หลักการบริหารบุคคลไว้ดังเช่น กัญญา สาทร (2523 : 47) กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลไว้ว่า จะต้องประกอบด้วย หลักในการให้ได้คนดีมีฝีมือมาทำงาน หลักในการบำรุงรักษาคน หลักในการให้คนไม่ดีพ้นจากงาน หลักในการพัฒนาคน

ส่วน สุกิจ จุลละนันท์ (2523 : 18 - 19) เห็นว่า การบริหารงานบุคคลในสภาพที่ได้มีวิวัฒนาการมาจนถึงปัจจุบันได้ประยุกต์ความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบหลักการบริหารบุคคลด้วยการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ซึ่งมีหลักการสำคัญดังนี้ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักการพัฒนา หลักแห่งความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้าง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ และหลักการศึกษาวิจัย

นอกจากนี้ในการบริหารงานบุคคลนั้นต้องมีเทคนิคและหลักการตามที่ ก่อ สวัสดิพาณิชย์ (2534 : 43 - 45) กล่าวว่า...ต้องประกอบด้วยหลักการสำคัญคือ หลักความยุติธรรม หลักบรรจผู้เข้าราชการให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขา หลักการให้ความก้าวหน้าตามความสามารถของแต่ละบุคคล หลักการสร้าง ความมั่นคงและความสุขให้แก่ข้าราชการ และหลักการให้ผู้นร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผลโดยถือหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน...

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นว่าหลักการบริหารงานบุคคลมีสาระสำคัญ 14 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง หลักความสามารถ ประการที่สอง หลักการบำรุงรักษาคนดี ประการที่สาม หลักการโยกย้ายคนไม่ดี ประการที่สี่ หลักการพัฒนาคน ประการที่ห้า หลักความเสมอภาค ประการที่หก หลักความมั่นคง ประการที่เจ็ด หลักความเป็นกลางทางการเมือง ประการที่แปด หลักแห่งความเหมาะสม ประการที่เก้า หลักความยุติธรรม ประการที่สิบ หลักสวัสดิการ ประการที่สิบเอ็ด หลักเสริมสร้าง ประการที่สิบสอง หลักมนุษยสัมพันธ์ ประการที่สิบสาม หลักประสิทธิภาพ และ ประการที่สิบสี่ หลักการศึกษาวิจัย

จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล ต้องใช้หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความยุติธรรม หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักความเหมาะสม หลักการพัฒนา หลักสวัสดิการและเสริมสร้าง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ หลักการศึกษาวิจัย และหลักการรักษาคนดี

2. แนวทางการบริหารงานบุคคล

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะเสนอสาระเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล ในประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็นคือ ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคล และบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งมีขอบข่ายภารกิจเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลมีขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจนจนทำให้การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคลมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

วิจิตร วรุฒบางกูร (2521 : 45) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาได้แก่ การจัดหาบุคลากร การจัดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้พ้นจากงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 5) ได้เสนอขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้เป็นขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคคล การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2522 : 23) ได้เสนอขอบข่ายงานบริหารบุคคลไว้ 4 ประการ ได้แก่ การเลือกสรรคนเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษาหรือการบำรุงขวัญ การพัฒนาคนที่เลือกเข้ามาทำงานแล้ว การให้รางวัล การลงโทษ การโอน โยกย้ายหรือให้ออกจากงาน

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2522 : 2) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ 9 ประการ ได้แก่ การวางแผนนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคคล การประเมินการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ

ภิญโญ สาธร (2523 : 9) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษา การพัฒนาและการให้พ้นจากงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 129) ได้เสนอขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการมีขั้นตอนคือ การวางแผนกำลังคนหรือการจัดอัตรากำลัง การรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือกบุคคล การนำเข้าสู่งาน การพัฒนาบุคลากร การประเมินบุคลากร การตอบแทนบุคลากร การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงาน การพิจารณาให้พ้นจากงาน

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 89) เสนอขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเช่นกัน โดยแบ่งงานบริหารบุคคลออกเป็นเรื่อง ๆ คือ กำหนดความต้องการด้านบุคลากร การสรรหาตัวบุคคล การจัดและบริหารบุคคล การพัฒนาบุคลากร การให้พ้นจากงาน

เมธี ปิณฑนานนท์ (เสกสรรค์ เจริญ. 2539 : 17 ; อ้างอิงจาก เมธี ปิณฑนานนท์. 2529. *การบริหารบุคคลในวงการศึกษา.*) ได้เสนอขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 9 ประการ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การเสาะหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การจงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินค่าการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การตอบแทนบุคลากร สวัสดิการ และการให้บริการที่ต่อเนื่องแก่บุคลากร

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 13) กล่าวถึงงานด้านการบริหารบุคคลไว้ 8 ประการ ได้แก่ การออกแบบงาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การปฐมนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การทะนุบำรุงรักษา และการใช้วินัยควบคุม

กาสเตเตอร์ (Caster. 1976 : 55) ได้เสนอหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลไว้ 11 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การปฏิบัติงานต่อเนื่อง ความมั่นคงปลอดภัย การไกล่เกลี่ยปัญหา และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 33 - 34) ได้เสนอขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคลไว้ ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาศึกษาต่อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การออกจากราชการ การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานยกเว้นคุณสมบัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

จากแนวคิดเรื่องขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลดังกล่าว เห็นว่ามีขอบข่ายภารกิจที่สำคัญ 24 ภารกิจคือ ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง ภารกิจที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภารกิจที่ 3 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ภารกิจที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ภารกิจที่ 5 การพัฒนาบุคคล ภารกิจที่ 6 การเกลี่ยอัตรากำลัง ภารกิจที่ 7 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภารกิจที่ 8 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ ภารกิจที่ 9 เงินเดือนและค่าตอบแทน ภารกิจที่ 10 การเลื่อนขั้นเงินเดือน ภารกิจที่ 11 การลาศึกษาต่อ ภารกิจที่ 12 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ภารกิจที่ 13 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ภารกิจที่ 14 การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภารกิจที่ 15 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ภารกิจที่ 16 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ภารกิจที่ 17 การรายงานการดำเนินการทางวินัย ภารกิจที่ 18 การอุทธรณ์ ภารกิจที่ 19 การร้องทุกข์ ภารกิจที่ 20 การออกจากราชการ ภารกิจที่ 21 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ภารกิจที่ 22 งานทะเบียนประวัติ ภารกิจที่ 23 งานยกเว้นคุณสมบัติ และภารกิจที่ 24 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

จึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผนอัตรา กำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี้ยอัตรา กำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การ เลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาศึกษาต่อ การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การออก จากราชการ การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานยกเว้นคุณสมบัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยมี รายละเอียดของของแต่ละภารกิจดังนี้

2.1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้กำลังคนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในแทบทุกหน่วยงาน เช่น ปัญหาคน ล้นงาน การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา เป็นต้น ความพยายามในการแก้ปัญหาดังกล่าวประการ หนึ่งก็คือจัดให้มีการวางแผนกำลังขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ หลายท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กัญญา สาทร (2517 : 99) สรุปว่าการวางแผนกำลังคนคือการเตรียมการเพื่อการสรรหา พัฒนา และใช้บุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่สุด

สมพงษ์ เกษมสิน (สิทธิศักดิ์ สีทาดี. 2541 : 27 ; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2521 การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.) กล่าวว่าแผนงานบุคคลเป็นแผนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ องค์กรที่เน้นในเรื่องบุคคลเพื่อสนองความต้องการขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2522 : 12) สรุปว่า การวางแผนกำลังคนเป็นการคาดคะเนถึง ความ ต้องการกำลังคนของหน่วยงานเป็นการล่วงหน้า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวน เท่าไร เมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการเป็นการล่วงหน้า ตลอดจนกำหนด นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อจะใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

สรุปการวางแผนอัตรากำลังหมายถึงการดำเนินงานขององค์กรเกี่ยวกับการคาดคะเน ความต้องการกำลังคนขององค์กรเป็นการล่วงหน้าและกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้ บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

2.1.2 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การกำหนดตำแหน่งเป็นภารกิจหนึ่งของการบริหารงานบุคคลซึ่งมีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้ เพราะก่อนที่จะรับบุคคลเข้าทำงาน จะต้องกำหนดให้แน่ชัดว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องทำหรือมีความรับผิดชอบเพียงใด และผู้ที่ทำงานนั้นต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถแค่ไหน การกำหนดตำแหน่งเป็นวิธีหนึ่งซึ่งจะอำนวยความสะดวกในการเลือกสรรและบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้เช่น

สมคิด บางโม (2541 : 160) ได้กล่าวว่า การกำหนดตำแหน่งคือการวางแผนว่าจะรับคนงานเข้ามาจะต้องกำหนดตำแหน่งว่าจะให้มาทำงานในตำแหน่งอะไร มีความรับผิดชอบอย่างไร ได้รับค่าจ้างแรงงานเท่าใด

ระบบตำแหน่ง คณะอนุกรรมการปฏิรูปการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2543 : 5) ได้กล่าวถึงตำแหน่งข้าราชการครูในอนาคต ประกอบด้วย ตำแหน่งครู โดยให้ได้รับเงินเดือนตามคุณภาพที่มี 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ส่วนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มี 2 ตำแหน่ง คือ หัวหน้าสถานศึกษาและผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา

สรุปการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือเป็นการกำหนดว่าบุคคลจะเข้ามาทำงานในตำแหน่งใด มีความรับผิดชอบอย่างไร ได้รับค่าจ้างเท่าใด และโดยตำแหน่งข้าราชการครูในอนาคตประกอบด้วย ตำแหน่งครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามี 2 ตำแหน่งคือหัวหน้าสถานศึกษาและผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา

2.1.3 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง บางสถานศึกษาขาดแคลนในภาพรวมทั้งสถานศึกษา แต่บางสถานศึกษาขาดแคลนบางสาขาวิชา และก็มีหลายสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ของสถานศึกษาตนเอง ดังนั้นการจะแก้ปัญหาดังกล่าวจึงควรมีการเกลี่ยอัตรากำลังให้ทุกสถานศึกษามีอัตรากำลังที่พอดีกับเกณฑ์ที่กำหนด

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2543 : 3) กล่าวว่า การเกลี่ยอัตรากำลังครู ได้แก่ การย้ายครู ประถมศึกษา ไปสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ การย้ายครูประถมศึกษาไปสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา

สรุปการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการจัดกระทำโดยเคลื่อนย้ายอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่อัตรากำลังเกิน ไปสู่สถานศึกษาที่ขาดอัตรากำลัง

2.1.4 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือบุคคล โดยต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และการที่จะได้บุคคลดังกล่าวมาดำรงตำแหน่งที่ต้องการจึงต้องมีการเลือกสรรเป็นอย่างดี ตามที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

ชลิตา สรมณี (สิทธิศักดิ์ สีทาคี. 2541 : 28 ; อ้างอิงจาก ชลิตา สรมณี. 2526. *การบริหารงานบุคคล*.) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงานใด ๆ นับเป็นกระบวนการขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล การดำเนินการขั้นนี้คือการพยายามที่จะแสวงหาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่สุดเท่าที่จะหาได้ในตลาดแรงงาน ให้เข้ามาสมัครทำงานในหน่วยงาน

ศิริวรรณ ลัญชานนท์ และเจริญ โชไชย (สิทธิศักดิ์ สีทาคี. 2541 : 28 ; อ้างอิงจาก 2529. *การบริหารสำนักงาน*.) กล่าวว่าแหล่งในการสรรหาบุคคลแบ่งออกเป็น 2 แหล่งคือ การสรรหาจากแหล่งภายใน และการสรรหาจากแหล่งภายนอก

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2529 : 158-159) การบรรจุเป็นการรับบุคคลที่สอบแข่งขันได้เข้ามาเป็นข้าราชการครู ส่วนการแต่งตั้ง เป็นการมอบหมายหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้น เป็นสองกระบวนการย่อย คือ กระบวนการบรรจุและกระบวนการแต่งตั้ง แต่เวลาปฏิบัติจะทำสองอย่างพร้อม ๆ กันในคำสั่งเดียวกัน จึงเรียกติดปากว่า “การบรรจุแต่งตั้ง” จนคนส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องเดียวกัน ผู้จะออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 42 พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

ไซมอน และ คณะ (Simon. 1966 : 312-315) ให้ความเห็นว่าการสรรหา (Recruitment) เป็นกระบวนการบรรจุบุคคลเข้าประจำตำแหน่งต่าง ๆ โดยวิธีการ 2 วิธี คือ การคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาบรรจุใหม่ และการเลื่อนตำแหน่งบุคคลภายในหน่วยงานที่มีอยู่แล้วให้มารับตำแหน่งที่ว่างลง การบรรจุจะต้องยึดหลักคุณธรรม (Merit principle) คือ ถือความสามารถ (Competence) ความเป็นกลาง (Neutrality) และความเสมอภาค (Equality of opportunity)

สตาล (Stahl. 1962 : 52) ให้ความหมายว่า การสรรหา คือ กระบวนการเลือกสรรบุคลากรจากตลาดแรงงานมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงานตามที่ต้องการ เริ่มตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การค้นหาบุคลากร จากแหล่งบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและภายนอกหน่วยงาน การบรรจุบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะกับงาน ตลอดจนการติดตามดูผลการทดลองปฏิบัติงาน

ดังนั้นสรุปการสรรหาบุคคล คือกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และเร่งรีบให้เข้าสมัครงานในองค์กร ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึงการรับบุคคลเข้าทำงาน มีการมอบหมายหน้าที่การทำงาน หรือกำหนดหน้าที่การทำงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กร หลังจากได้รับคัดเลือกแล้ว

2.1.5 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ที่หน่วยงานใดเป็นเวลานาน ๆ ย่อมมีความต้องการที่จะโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานบ้างด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น ต้องการกลับสู่ภูมิลำเนาเดิม ต้องการย้ายติดตามคู่สมรส หรือต้องการย้ายเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง โดยมีหลักการตามที่นักวิชาการได้กล่าวไว้

สิทธิศักดิ์ สีทาดี (2541 : 48) ได้กล่าวสรุปว่า การย้ายหมายถึง การอนุญาตหรือสั่งให้บุคลากรของหน่วยงานเปลี่ยนไปทำงานใหม่ หรือดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งเป็นงานหรือตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ สถานภาพ และอัตราเงินเดือนเท่ากับอัตราเดิม เป็นเพียงเปลี่ยนกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนหน่วยงานที่สังกัด

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 49) กล่าวว่าการบริหารบุคคลในองค์กร บางกรณีเมื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ภายหลังประสบปัญหาว่าได้บรรจุคนไม่เหมาะสมกับงาน อันอาจจะมีสาเหตุมาจากการพิจารณาในด้านบุคลิกภาพของคนผิดไป หรือผู้นั้นเกิดเปลี่ยนทัศนะจนกลายเป็นคนไม่สมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่เสียใหม่ให้เหมาะสม

จูเซียส (Jucies. 1962 : 275) ให้นิยามศัพท์ “การย้ายเป็นกระบวนการหนึ่งเกี่ยวกับการบรรจุบุคคลลงในตำแหน่งว่าง โดยบุคคลนั้นได้รับเงินเดือนเท่าเดิม อำนาจ หน้าที่เท่าเดิม และสถานะของตำแหน่งเหมือนเก่า

สรุปการย้ายหมายถึง การอนุญาตหรือสั่งให้บุคลากรของหน่วยงานเปลี่ยนไปทำงานใหม่ หรือดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งเป็นงานหรือตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ สถานภาพ และอัตราเงินเดือนเท่ากับอัตราเดิม เป็นเพียงเปลี่ยนกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนหน่วยงานที่สังกัด

2.1.6 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

บุคคลเมื่ออยู่ในตำแหน่งใดแล้ว ย่อมมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองได้ ด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติ หรือเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น

สมคิด บางโม (2541 : 170) กล่าวว่า เมื่อบรรจุบุคคลเข้าทำงานแล้วระยะหนึ่ง ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือโยกย้าย หรือโอนไปรับหน้าที่การทำงานใหม่ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งมีความหมายรวมไปถึงการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น วัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งมีหลายประการ เช่นเพื่อปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อปรับปรุงให้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายและข้อบังคับขององค์การ หรือเพื่อลดต้นทุนของบริษัท

สรุปการเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ เป็นการเปลี่ยนตำแหน่งและหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่เดิม ไปสู่ตำแหน่งและหน้าที่ใหม่

2.1.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน

ภารกิจการบริหารงานบุคคลที่สำคัญอีกภารกิจหนึ่งคือการกำหนดเงินเดือน และค่าตอบแทน ซึ่งจะต้องมีวิธีการหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อความเหมาะสมยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2541 : 162) กล่าวว่า เงินเดือนหมายถึงจำนวนเงินที่คนงานได้รับเป็นการตอบแทนการทำงานโดยถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ แม้จะป่วยลา หรือขาดงานบ้างก็ยังได้รับจำนวนเต็ม

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 145) ให้ความหมายโดยสรุปว่า “ค่าตอบแทน” หมายถึงการจ่ายให้กับการทำงานอาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ ซึ่งเงินค่าจ้างเป็นเงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ส่วนเงินเดือนได้แก่รายได้ที่ได้ประจำ โดยถือเกณฑ์เหมาจ่ายเป็นรายเดือน

สรุปเงินเดือนหมายถึงรายได้ที่ได้ประจำ โดยถือเกณฑ์เหมาจ่ายเป็นรายเดือน และค่าตอบแทนหมายถึงการจ่ายให้กับการทำงานอาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้

2.1.8 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นภารกิจการบริหารงานบุคคลที่สำคัญยิ่งอีกภารกิจหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา หากวิธีการและหลักเกณฑ์ไม่ชัดเจนอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้

สิทธิศักดิ์ สีทาดี (2541 : 35) ได้กล่าวไว้ว่า การพิจารณาความดีความชอบเป็นการบ่งชี้ถึงความดีความชอบโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสมควรที่ต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล มีระบบและระเบียบแบบแผนที่ใช้กับบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน โดยเสมอภาคกัน โดยมีการประเมิน และมีเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินเพื่อพิจารณาว่าบุคคลใดสมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่ เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม

สรุปการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการบำเหน็จความดีความชอบโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสมควรที่ต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล มีระบบและระเบียบแบบแผนโดยเสมอภาคกัน โดยมีการประเมิน และมีเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินเพื่อพิจารณาว่าบุคคลใดสมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่ เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม

2.1.9 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคคล เป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล หลังจากการสรรหาหรือบรรจุแต่งตั้งบุคคลแล้ว หรือหลังจากปฏิบัติหน้าที่ไประยะหนึ่งแล้ว อาจมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลให้ได้รับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่เสมอ

ภิญโญ สาธร (2517 : 179) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลหมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 133) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลหมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

เสาวนิต เสาวมานนท์ (สิทธิศักดิ์ สีหาคดี. 2541 : 45 ; อ้างอิงจาก เสาวนิต เสาวมานนท์. 2535. *การบริหารงานบุคคล*.) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการจัดดำเนินการให้มนุษย์มีประสบการณ์ในการเรียนรู้ โดยคาดหวังว่ามนุษย์เหล่านั้นพร้อมที่จะนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2533 : 32) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น กิจกรรมในการพัฒนาประกอบด้วย การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการศึกษาคูงาน

โยเดอร์ (Yoder. 1963 : 344) กล่าวว่า ถ้าบุคคลได้พัฒนาและใช้ทักษะต่าง ๆ ของเขาอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถแล้ว เขาก็จะมีโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเองมีหนทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะขั้นสูงขึ้นไป และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาบุคคลจึงเป็นความจำเป็น โดยเฉพาะการฝึกทักษะต่าง ๆ เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.10 การลาศึกษาต่อ

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหลายวิธี การลาศึกษาต่อก็เป็นอีก

วิธีหนึ่งที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีสิทธิ์ที่จะได้รับการพัฒนา

สิทธิศักดิ์ สีทาดี (2541 : 47) กล่าวสรุปว่า การศึกษาต่อจัดได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีอีกรูปแบบหนึ่ง โดยผู้ศึกษาต่อมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากการศึกษา ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มวุฒิและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอีกด้วย ดังนั้นหากมีโอกาสและไม่ขัดกับระเบียบปฏิบัติของทางราชการแล้ว ผู้บริหาร โรงเรียนควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษาต่อ ซึ่งรูปแบบของการศึกษาต่อในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ เช่นการเรียนการสอนโดยระบบทางไกล โครงการอบรม บุคลากรประจำการ การลาศึกษาต่อ เป็นต้น

สรุปการลาศึกษาต่อคือการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษาต่อ

2.1.11 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นภารกิจหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เพราะจะทำให้ทราบว่าบุคคลในหน่วยงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และยังเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงงาน และการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งถ้าหากนำมาใช้อย่างจริงจังและมีวิธีประเมินที่รัดกุม จะอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตัวบุคคลเป็นอันมาก

สิทธิศักดิ์ สีทาดี (2541 : 33) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง จะขาดเสียมิได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกัน หลังจากทีครูได้รับการบรรจุให้เข้าปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานก็เริ่มต้นทันที ขั้นตอนแรก ครูใหม่จะได้รับการบรรจุเป็นการชั่วคราวก่อน ต่อเมื่อได้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว และผู้บังคับบัญชาได้รายงานว่าเป็นผู้เหมาะสมจึงได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นการถาวร และต่อจากนั้นก็จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำอยู่เสมอ

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมี 3 ข้อดังนี้ เพื่อตรวจสอบว่าเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อต้องการพบจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากร และเพื่อนำผลไปพิจารณาความดีความชอบหรือค่าตอบแทน

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ และเพื่อนำผลการประเมินไปพิจารณาความดีความชอบหรือค่าตอบแทน

2.1.12 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ผู้บังคับบัญชาถือเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 49) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติไว้ว่าควรส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา และควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ถือเป็น การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ ดูแลอย่างสม่ำเสมอ และยังคงตรวจสอบอยู่เสมอว่ากำลังใจ ของบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับน่าพอใจเพียงใด เพราะขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นสิ่ง ผลักดันให้ผลการปฏิบัติงาน บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

2.1.13 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นระเบียบและข้อปฏิบัติที่ข้าราชการครูทุก คนต้องถือปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 49) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า ควรดำเนินการควบคุม ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการ ศึกษา

จึงสรุปว่ามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นระเบียบ และข้อปฏิบัติที่เป็น มาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องยึดถือปฏิบัติ อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่ เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยัน หมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน และ จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

2.1.14 การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ถึงบุคคลจะมีความรู้ ความสามารถ สักปานใดก็ตาม ถ้าความประพฤติไม่ดี ความรู้ความ สามารถนั้นก็เสียเปล่า ด้วยเหตุนี้การควบคุมความประพฤติของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญของการ

บริหารงานบุคคล สิ่งที่จะใช้ควบคุมความประพฤติของบุคคลโดยส่วนรวมได้แก่ กฎหมาย นอกจากนี้ จะอยู่ในบังคับแห่งกฎหมายแล้ว ยังถูกควบคุมความประพฤติโดยวินัยอีกส่วนหนึ่ง

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 309) กล่าวว่า วินัยคือระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้เป็น แนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อุทัย หิริญโต (2531 : 132) กล่าวว่า วินัยคือ ปทัศถานของสังคมอันเป็นเครื่องประดับ ความประพฤติของบุคคลบางหมู่คณะให้อยู่ในกรอบแห่งความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความ ถูกต้อง

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 50) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในการส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ประกอบด้วย การเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา กระทำผิด วินัย

กิติมา ปรีดีคิลิก (2532 : 123) กล่าวว่าวินัยคือ การดำเนินการใด ๆ ก็ตาม เพื่อควบคุม พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร หรือสังคมนั้นให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสามารถปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตาม โขบายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปการส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหมายถึงการเสริม สร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

2.1.15 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา

วินัยนั้นเป็นเครื่องมือสำหรับใช้รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยเฉพาะหมู่คณะ หากมี การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวินัย จะได้รับโทษเช่นเดียวกับการละเมิดกฎหมาย ซึ่งได้แก่การ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

สิทธิศักดิ์ สีทาดี (2541 : 48) กล่าวว่า การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ใน กระบวนการรักษาวินัย ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย โทษ ผิดวินัยของข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ระบุไว้ 5 ประการ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก ดังนั้นการพ้นจากงานเพราะถูก ลงโทษทางวินัยมี 2 กรณีคือ ปลดออก และไล่ออก

สรุปการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น มาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในกระบวนการรักษาวินัย ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการในการป้องกันการกระทำผิด วินัยและปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย โดยโทษผิดวินัยของข้าราชการมี 5 ประการ คือ ภาคทัณฑ์

ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก ดังนั้นการพ้นจากงานเพราะถูกลงโทษทางวินัย มี 2 กรณีคือ ปลดออก และไล่ออก

2.1.16 การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อนั้นข้าราชการผู้นั้นจะต้องได้รับการสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 52) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ว่าเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามที่กฎหมายกำหนด

จึงสรุปว่าการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นการปฏิบัติเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา เมื่อข้าราชการผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

2.1.17 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

การดำเนินการทางวินัยมีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน และเมื่อมีการดำเนินการอย่างไรแล้วต้องดำเนินการรายงานผลการดำเนินการแก่ผู้บริหารอันดับสูงรับทราบต่อไป

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 52) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษไว้ว่า ให้เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่าการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเป็นกระบวนการหนึ่งในการดำเนินการทางวินัย โดยเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ให้รายงานไปยังหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี และเมื่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตามลำดับต่อไป

2.1.18 การอุทธรณ์

การกระทำผิดวินัยของข้าราชการ มิให้พบเป็นประจำ และเช่นเดียวกันการถูกลงโทษทางวินัยของข้าราชการก็พบอยู่บ่อยที่บทลงโทษไม่สมเหตุสมผลกับความผิดที่ข้าราชการกระทำ ถ้ายกโทษรุนแรงเกินเหตุข้าราชการผู้นั้นสามารถอุทธรณ์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของนักวิชาการหลายคน เช่น

อุทัย หิริญโต (2531 : 131) กล่าวว่าข้าราชการที่กระทำผิดวินัยและถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาโทษ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งลงโทษไปแล้ว หากพิจารณาเห็นว่าการลงโทษนั้นไม่ความเป็นธรรมโดยประการใด ๆ ก็ตาม เช่นถูกลงโทษรุนแรงไป ไม่เหมาะสมกับความผิด หรือเห็นว่าการสอบสวนรวบรัดเกินไป เป็นต้น ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์ได้

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 241) กล่าวถึงสิทธิในการอุทธรณ์ว่า ไม่ว่าจะบุคคลจะกระทำผิดวินัยหรือถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานบุคคลผู้นั้นควรมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นที่สูงขึ้นไปอีก หรือถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีความผิดจริงที่เห็นได้ชัด ก็ยังเป็นกรณีที่ผู้บริหารจะได้ฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเสียก่อนเพื่อให้บุคคลผู้นั้นได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม

สรุปการอุทธรณ์ เป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่กระทำผิดวินัยและถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาโทษ จนได้รับการลงโทษ ถึงแม้ว่าจะมีความผิดจริงที่เห็นได้ชัด ก็มีสิทธิได้ยื่นเสนอเพื่อทบทวนบทลงโทษได้

2.1.19 การร้องทุกข์

การร้องทุกข์ เป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัติตนนั้น และแก้ไขให้ถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

อุทัย หิริญโต (2531 : 132) กล่าวว่าการปฏิบัติเพื่อรักษาวินัยของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการใช้อำนาจปกครองบังคับบัญชาอื่นใด หากใช้ไปในทางที่ไม่เป็นธรรม หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ผู้ได้บังคับบัญชามีสิทธิร้องทุกข์ได้ การร้องทุกข์คือการที่ข้าราชการร้องต่อผู้บังคับบัญชา ว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจปฏิบัติการไม่ถูกต้อง หรือปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ และต้องการที่จะให้แก้ไขเสียให้ถูกต้อง

ความหมายในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 คือ การที่ข้าราชการพลเรือนร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชาได้ใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย

สรุปการร้องทุกข์ เป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียกหรือความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัติตนนั้น และแก้ไขให้ถูกต้อง หรือชี้แจงเหตุผลให้ผู้ร้องทุกข์ทราบและเข้าใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.1.20 การออกจากราชการ

การออกจากราชการถือว่าเป็นการบริหารงานบุคคลขั้นสุดท้าย เพราะเป็นการที่บุคลากรของหน่วยงานพ้นจากหน้าที่การงาน ซึ่งถือเป็นการสิ้นสุดระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการออกจากราชการไว้ เช่น

สมคิด บางโม (2541 : 173) ได้ให้ความหมายของการให้พ้นจากงานว่า โดยทั่วไปการให้พ้นจากงานมีหลายกรณีคือ การออกโดยความสมัครใจของบุคคลเอง เช่นลาออก การให้ออกเพราะองค์การไม่มีเงินจ้าง การออกตามวาระเมื่อครบตามสัญญาจ้าง หรือออกเมื่ออายุครบ 60 ปี และสุดท้ายให้ออกเพราะมีความผิด เช่นมีความผิดต้องโทษทางวินัย หรือหมดความสามารถ เป็นต้น

สรุปการออกจากราชการประกอบด้วย การลาออก การเกษียณอายุ ถึงแก่กรรม การถูกลงโทษทางวินัย และร่างกายทุพพลภาพไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

2.1.21 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 53 ที่กำหนดว่า ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ วิธีการในการออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2543 : 8) กล่าวว่า ครูเมื่อได้รับการบรรจุจะได้รับเงินเดือนตามวุฒิและทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 2 ปี ระหว่างทดลองปฏิบัติการสอน จะได้รับ “ใบอนุญาตปฏิบัติการสอน” และได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ เมื่อครบทดลองแล้วจะต้องขอรับการประเมินเพื่อขอรับ “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู” เมื่อได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแล้ว จึงแสดงถึงควมมีคุณภาพของครูผู้นั้น ก็จะได้รับบรรจุเป็นครู “ระดับปฏิบัติการ” ซึ่งจะได้รับเงินเดือนสูงกว่า ระหว่างที่อยู่ในระดับคุณภาพใด ก็จะมีการประเมินเป็นระยะ ๆ ถ้าคุณภาพไม่ได้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ หรือประพฤติดีผิดมาตรฐานจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง อาจถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

สรุปการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับเมื่อครูที่ได้รับการบรรจุและผ่านการทดลองเป็นเวลา 2 ปี แล้วจึงรับการประเมินเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.1.22 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทุกหน่วยงาน จะต้องมีการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานไว้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล เช่น เพื่อการวางแผน เพื่อการพัฒนา หรือเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สิทธิศักดิ์ สีทาดี (2541 : 37) ได้กล่าวสรุปว่า การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ หมายถึงการบันทึกข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นของข้าราชการ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรมและผลงาน และข้อมูลเกี่ยวกับการรับราชการ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

สรุปงานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการบันทึกข้อมูลที่สำคัญ และจำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรมและผลงาน และข้อมูลเกี่ยวกับการรับราชการ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

2.1.23 งานขกเว้นคุณสมบัติ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถที่จะขอกเว้นคุณสมบัติของตนเองได้ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 56) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับงานขกเว้นคุณสมบัติไว้ว่าควรต้องเสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. ขอ

สรุปงานขกเว้นคุณสมบัติ เป็นการเสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. ขอ

2.1.24 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

เกียรติประวัติสูงสุดอย่างหนึ่งของข้าราชการคือการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่มีความอดทนมานะอุทิศตน จงเกิดการพัฒนาและก้าวหน้าทั้งขององค์กรและตนเอง

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 56) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ว่าควรดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด และยังคงจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสังกัด

สรุปงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะต้องรับทราบหลักการและแนวปฏิบัติว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาระยะหนึ่ง สามารถที่จะขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ดังนี้คือ ปฏิบัติงานด้วยความอุทิศตน ซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถปฏิบัติราชการ

เจริญก้าวหน้า ประพฤติปฏิบัติคนตามกฎหมาย กระทำความคิดความชอบเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน สำหรับข้าราชการต้องมีเวลารับราชการมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หลังจากกำหนดขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคลได้แล้ว สิ่งที่จะต้องปฏิบัติต่อไปคือการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในแต่ละภารกิจ จึงจะเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลต่อไป

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 35 - 56) ได้เสนอบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลเมื่อเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังนี้

2.2.1 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในภารกิจ การวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย การประเมินความต้องการอัตรากำลัง การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา และเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การรวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมและเสนอขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2.3 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในภารกิจการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.4 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำ หรืออัตราจ้างชั่วคราว แข่งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุ

เข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2.5 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อเขตพื้นที่การศึกษารวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้าย ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาด้านสังกัด และเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงานรวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้าย ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

2.2.6 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ ประกอบด้วย ตรวจสอบคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ และเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา เสนอแนะให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอเปลี่ยนตำแหน่งมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้น ๆ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

2.2.7 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ เงินเดือนและค่าตอบแทน ประกอบด้วย อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2.2.8 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ ประกอบด้วยประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดในฐานะผู้บังคับบัญชา รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามที่แต่งตั้งพิจารณาแจ้งคำสั่ง ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

2.2.9 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.10 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การลาศึกษาต่อ ประกอบด้วย อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

2.2.11 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่

การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่เขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

2.2.12 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบด้วย การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.2.13 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย กำหนดการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.14 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง การป้องกันไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

2.2.15 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ประกอบด้วย กรณีมูลความผิดวินัย (ไม่ร้ายแรง) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชาพิจารณาการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด รายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาประกอบด้วย การดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน กรณีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่น และ

กรรมการสอบสวน กรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอ สถานโทษไปยังเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

2.2.16 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ได้แก่ เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามที่กฎหมายกำหนด

2.2.17 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษ ได้แก่ เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามลำดับ

2.2.18 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การอุทธรณ์ ประกอบด้วยการรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

2.2.19 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การร้องทุกข์ ได้แก่รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษาเสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

2.2.20 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การออกจากราชการ ประกอบด้วย อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี ขยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด สั่งให้ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้
อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแล้วแต่กรณี

2.2.21 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ การขอรับใบอนุญาตและการ
ขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ได้แก่ การดำเนินการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาต
ประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังเขต
พื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

2.2.22 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ งานทะเบียนประวัติข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การจัดหาข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสถานศึกษา การรับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปี เกิด แล้วเสนอ
ให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

2.2.23 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ งานขกเว้นคุณสมบัติ ได้แก่
เสนอความเห็น และข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอกเว้นคุณสมบัติตามที่
ก.ค.ศ. ขอ

2.2.24 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา ในภารกิจ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
ประกอบด้วย การดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา และลูกจ้างในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอไปยังผู้มีอำนาจตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสังกัด

สรุปได้ว่าสถานศึกษาควรมีบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตาม
ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคล

3. การบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายสำคัญอย่างยิ่งต่อการ
พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญซึ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาของชาติ
ด้วยการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
และมาตรฐานที่เหมาะสม

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2543 : 2-9) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา
ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องเตรียมการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากร
โดยมีสาระที่ควรรู้ประกอบด้วย

3.1 วิธีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับ “ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่”

วิธีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับ “ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ซึ่งจะมีองค์กรขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีระเบียบวินัยและ มีความรับผิดชอบสูง ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ ได้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงาน และเทียบเคียงได้กับภาคเอกชน และมีความเป็นกลางทางการเมือง สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงหลัก คือ

3.1.1 พัฒนารูปแบบการจ้างงานในภาครัฐให้มีความหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเงื่อนไขที่การทำงานและรูปแบบขององค์กรลักษณะใหม่

3.1.2 ปฏิรูประบบการจําแนกตำแหน่งเพื่อเปลี่ยนค่านิยมในเรื่องยศ ชั้น เป็นเน้นเรื่องความสามารถและผลงาน

3.1.3 มีการกำหนดดัชนีวัดผลงานตามระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการประเมินความแตกต่างระหว่างผู้มีผลงานกับผู้ไม่มีผลงาน เพื่อจูงใจข้าราชการตั้งใจทำงานและพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์ผลงาน

3.1.4 สร้างระบบผู้บริหารระดับสูง โดยกำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ และรอง อยู่ในระบบนี้ ซึ่งเป็นระบบเปิด ที่ผู้มีความสามารถสมัครแข่งขันเพื่อรับการแต่งตั้ง โดยมีวาระตำแหน่งชัดเจน จะเปลี่ยนจากระบบ “อำนาจนิยม” มาเป็น “ความสามารถนิยม”

3.1.5 กำหนดแนวทางการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยมาตรการเกษียณ หรือลาออกอย่างสมัครใจ เพื่อลดตำแหน่งงานลงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20

3.1.6 ปรับปรุงระบบการสรรหาและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นไปโดยความรวดเร็ว โปร่งใสเป็นระบบ

3.1.7 ปรับปรุงระบบสอบสวนทางวินัยให้สั้นและรวดเร็วต่อการตัดสินใจ พร้อมทั้งสร้างระบบอุทธรณ์ ร้องทุกข์ให้มีความรวดเร็วและเป็นระบบ

3.1.8 ปรับระบบการออกจากราชการให้ง่ายขึ้น โดยการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

3.1.9 ทบทวน บทบาท หน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลทั้งหมด เพื่อให้ระบบบริหารบุคคลภาครัฐได้มาตรฐาน แต่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนามูลดากรฐ เพื่อประเมินระบบการผลิต การฝึกอบรม การใช้ครู ซึ่งรัฐบาลไทยจะได้นำข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะไปพัฒนานโยบาย และแผนการดำเนินงานตามกรอบนโยบายหลักและมาตรฐาน (Policy Matrix) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากรตามที่ได้นำข้อตกลงไว้กับธนาคารพัฒนาเอเชีย มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เชิงกลยุทธ์ในการลดบุคลากร

3.2 การแก้ไขอัตราครู และฝึกอบรมครู

การแก้ไขอัตราครูและฝึกอบรมครู มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อตอบสนองต่อกรอบนโยบายหลักและมาตรการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรครู 12 ประการ คือ

3.2.1.1 การระบุเขตพื้นที่การศึกษาที่ด้อยโอกาสหรือเสียเปรียบ โดยจัดสรรงบประมาณเสริม (Equalizing grants) เพื่อให้โรงเรียนเพิ่มเงินพิเศษ จากอัตราเงินเดือนปกติ เพื่อดึงดูดครูและผู้บริหารที่มีความสามารถ

3.2.1.2 การปฏิรูประบบบริหารบุคลากรเสียใหม่ให้มีความยืดหยุ่นในการพัฒนา ระบบเงินเดือน และค่าตอบแทน

3.2.1.3 การพัฒนาและส่งเสริมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

3.2.1.4 การเพิ่มเงินเดือนครู โดยการลดขนาดขององค์กร (Downsizing)

3.2.1.5 การพัฒนาระบบครูอาสา เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาและเสียเปรียบ โดยเฉพาะนักเรียนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร อีกทั้งเป็นการลดช่องว่างการขาดแคลนครูในสาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

3.2.1.6 ส่งเสริมให้สตรีมีโอกาสในการดำรงตำแหน่งบริหารในทุกระดับ

3.2.1.7 การรวม สปช. และสศ. เพื่อจัดตั้งสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.1.8 การนำระบบป้องกันการศึกษามาเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้รับการฝึกอบรม

3.2.1.9 กצרส่งเสริมมาตรการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขครูจากระดับประถมศึกษาไปมัธยมศึกษา

3.2.1.10 การส่งเสริมความยืดหยุ่น และการมีโอกาสนำไปรับการฝึกอบรม โดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม

3.2.1.11 การสร้างศูนย์พัฒนาครู (Teacher Development Center : TDC) ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนากลยุทธ์และวิธีการสอน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการสอนที่ผสมผสานระหว่างหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรระดับประเทศ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมให้ครูและผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

3.2.1.12 การจัดลำดับความสำคัญในการฝึกอบรมการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ เป็นการฝึกอบรมด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการแก้ไขครูจากระดับประถมศึกษาไปสู่ระดับมัธยมศึกษา

3.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ บางประการในการลดบุคลากรประกอบด้วย การลด

อัตราว่างร้อยละ 80 บรรจุใหม่ร้อยละ 20 การพัฒนาระบบเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การยกเลิกอัตราและตำแหน่งที่สามารถให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการแทน การเลิกอัตราที่เกิดจากการปรับโครงสร้างกระทรวงภายหลังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีผลบังคับใช้ การย้ายบุคลากรในระดับกระทรวง ไปสู่ตำแหน่งที่ตั้งขึ้นใหม่นอกเขตกรุงเทพมหานคร การโอนโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไปให้กรุงเทพมหานคร การเกลี่ยผู้บริหารระดับกระทรวง ไปสู่หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งขึ้นใหม่ตามแผนการกระจายอำนาจ การเกลี่ยอัตราผู้บริหารในกระทรวงไปเป็นอัตราสายการสอนหรือผู้บริหารในท้องถิ่น การให้เงินขวัญถุงแก่ผู้ที่สมัครใจไปทำงานนอกกรุงเทพฯ

3.2.3 กลยุทธ์ในการเกลี่ยอัตรากำลังครู ได้แก่ การย้ายครูประถมศึกษา ไปสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ การย้ายครูประถมศึกษาไปสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา การย้ายครูประถมศึกษาไปสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลายในโรงเรียนเอกชน การเปิดโอกาสในการจ้างงานของโรงเรียนเอกชน การย้ายครูประถมศึกษาไปสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา

3.2.4 กลยุทธ์ในการฝึกอบรมครู ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของครูในระดับประถมศึกษา เพื่อไปสอนในระดับมัธยมศึกษาโดยการฝึกอบรมเพิ่มเติมที่จัดขึ้นโดยหน่วยราชการ การให้โอกาสและเปิดทางเลือกให้ภาคเอกชน อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชนในการจัดฝึกอบรม

3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปการศึกษาครูไทย

รุ่ง แก้วแดง (2541 : 219 - 221) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของครูไทย ดังนี้

3.3.1 การผลิตครู ที่คอยอำนวยความสะดวกในโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คอยกระตุ้นให้เด็กรู้จักแสวงหา และพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อวางรากฐานสำหรับการศึกษาลดชีวิต เป็นครูพันธุ์ใหม่ เพราะเป็นพืชพันธุ์แห่งความดีงาม และมีความรู้ความสามารถแผนใหม่

การสร้างครูยุคใหม่เช่นนี้ได้ จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันผลิตครู และฝึกอบรมอาจารย์ผู้ผลิตครูด้วย เปิดโอกาสให้สถานศึกษาเอกชนได้ผลิตครูเอง ซึ่งจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงการผลิตครูให้ทันกับยุคสมัย มีความเป็นไปได้รวดเร็วขึ้น

3.3.2 การพัฒนาครู ต้องจัดให้มีการฝึกอบรม ณ ที่ตั้งหรือในสถานศึกษา โดยผู้บริหาร และคณะครูร่วมกันวางแผนและดำเนินการในการพัฒนาครู เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตรงกับความต้องการและงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากขึ้น

3.5.3 ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา กำหนดให้มี 2 ตำแหน่งได้แก่ หัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กำหนดระดับคุณภาพออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

3.6 ระบบเงินเดือนข้าราชการครู

ระบบเงินเดือนครูใหม่จะสัมพันธ์กับระบบตำแหน่งและระดับคุณภาพ กล่าวคือระบบเงินเดือนครูจะแบ่งออกเป็นแท่งตามระดับคุณภาพ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระบบความก้าวหน้าของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะสัมพันธ์กับระบบต่าง ๆ ดังนี้ 1. ระบบตำแหน่งข้าราชการครู 2. ระบบเงินเดือนข้าราชการครู 3. โบนัสประจำปี

ครูเมื่อได้รับการบรรจุจะได้เงินเดือนตามวุฒิและทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 2 ปี ระหว่างทดลองปฏิบัติการสอนจะได้รับ “ใบอนุญาตปฏิบัติการสอน” และได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ เมื่อครบทดลองแล้วจะต้องขอรับการประเมินเพื่อขอรับ “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู” เมื่อได้รับอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแล้ว จึงแสดงถึงคุณภาพของครูผู้นั้น ก็จะได้รับบรรจุเป็นครู “ระดับปฏิบัติการ” ซึ่งจะได้รับเงินเดือนสูงกว่า

ระหว่างที่อยู่ในระดับคุณภาพใด ก็จะมีการประเมินเป็นระยะ ๆ ถ้าคุณภาพไม่ได้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ หรือประพฤติดีความมาตรฐาน จรรยาบรรณอย่างต่อเนื่องอาจถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

โดยสรุปความก้าวหน้าของครูนั้น ครูจะต้องแสดงคุณภาพ ให้ปรากฏตลอดเส้นทางชีวิตของครู โดยจะต้องผ่านการประเมินคุณภาพเป็นระยะตามเกณฑ์ที่กำหนด

สำหรับผู้บริหารการศึกษา จะคัดเลือกมาจากครูที่มีความเชี่ยวชาญอยู่ในตำแหน่งเป็นเทอม ความก้าวหน้าก็เป็นความก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าของครู แต่จะมีเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสำหรับการบริหาร

ครูเอกชนจะมีระบบเงินเดือนต่างหากจากราชการ

เพื่อสร้างความพร้อมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานปฏิรูปการศึกษาจึงกำหนดมาตรการดำเนินการสองระยะคือ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2543 : 6 - 7)

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำการ ผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดหลักสูตรระยะสั้นเร่งรัด เพื่ออบรมพัฒนาให้เกิดความรู้

ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติการศึกษา โดยใช้รูปแบบวิธีการศึกษาทางไกลโดยใช้สื่อประสม ทั้งมีผลการอบรมอาจจะใช้เป็นส่วนของการใช้ประกอบการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสำหรับครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาด้วย

ระยะที่ 2 สร้างกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหารให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)

เพื่อการยกระดับวิชาชีพครูและผู้บริหารให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ควรได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา โดยจะมีองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิรูปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู รวมทั้งรับรองหลักสูตรการศึกษาของสถาบันผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.7 คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

3.7.1 กรณีครูประจำการ

มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ ที่ กค. รับรอง และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ ที่ กค. รับรองและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จะได้รับใบอนุญาตปฏิบัติการสอนเป็นการชั่วคราวไปจนกว่าจะมี ประสบการณ์ครบ 2 ปี จึงได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จะได้ใบอนุญาตปฏิบัติการสอนเป็นการชั่วคราวและจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เมื่อได้พัฒนาตามเงื่อนไข ดังนี้

3.7.1.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาอื่นที่ กค. รับรอง หรือ

3.7.1.2 ผ่านการประเมินประสบการณ์และผลงานที่มีคุณภาพเทียบเคียงคุณวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์องค์กรวิชาชีพกำหนด

ทั้งนี้ภายใน 5 ปี นับตั้งแต่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ใบอนุญาตวิชาชีพครูมีผลบังคับใช้

3.7.2 กรณีครูบรรจุใหม่

3.7.2.1 ต้องมีคุณวุฒิปริญญาตรีตามมาตรฐานหลักสูตรใหม่ และปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่องค์กรวิชาชีพรับรองอย่างน้อย 1 ปี และผ่านการประเมินการสอนตาม

หลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

3.7.2.2 ในระยะยาวเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเฉพาะชีพได้

3.8 คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา

3.8.1 กรณีผู้บริหารประจำการ

3.8.1.1 มีคุณสมบัติที่จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และมีวุฒิปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือสูงกว่าทางการบริหารการศึกษา

3.8.1.2 ในกรณีที่ไม่มีคุณสมบัติข้างต้น ต้องผ่านการประเมินประสบการณ์และผลงานที่มีคุณค่าเทียบเคียงคุณวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์องค์กรวิชาชีพกำหนด ทั้งนี้ภายในเวลา 5 ปี นับตั้งแต่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษามีผลบังคับใช้ กำหนดให้

3.8.2 กรณีผู้บริหารใหม่

ในระยะยาว สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา โดยนอกจากจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแล้ว ต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือปริญญาโททางการศึกษา

อนึ่งเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่องค์กรวิชาชีพกำหนด ซึ่งการไม่พัฒนาตนเองดังกล่าว จะมีผลให้ถูกสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วย

การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2543 : 9) เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรระดับปริญญาทางการศึกษา จะได้รับการพัฒนาเป็นหลักสูตร 5 ปี สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่น ให้ศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา 1 ปี และโดยที่วิชาชีพครูเป็นวิชาที่เน้นผลการปฏิบัติจริง จึงให้กำหนดต้องมีการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษารับรอง เป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี รวมทั้งต้องผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนดอีกด้วย

เมื่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีผลบังคับใช้แล้วจะมีการประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสามารถพัฒนาตนเองให้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ต่อไป

4. หลักการบริหารโดยเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ก : 1-3) เขตพื้นที่การศึกษาเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย เป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายกำหนดให้มีขึ้นตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้การบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลักและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย ประกอบกับมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

4.1 ความหมายของเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้รับการแก้ไขปรัชญาในปี 2545 ได้มีการแก้ไข มาตรา 37 ไว้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2545 ที่ผ่านมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ใช้โครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการใหม่ มีการแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และประสานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม ตามที่กฎหมายกำหนดออกเป็นพื้นที่ย่อย ๆ จำนวน 175 เขต ที่เรียกว่า เขตพื้นที่การศึกษา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง องค์การที่มีความรับผิดชอบเฉพาะในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประสานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรมตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น เพื่อมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระของการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว แก้ปัญหาได้ตรงจุด ตรงกับความต้องการในพื้นที่ทันที และมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์คณะบุคคลทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน มาตรฐาน และกำกับดูแลการดำเนินการคณะกรรมการและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบโดยตรง ไม่มีหน่วยงานบริหารที่อยู่เหนือหรือใต้เขตพื้นที่การศึกษา

4.2 การจัดองค์กรการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา

การจัดองค์กรการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา

สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา โดยดำเนินการภายใต้การกำกับของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาจากตัวแทนประชาชนและองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ บริหารงานโดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ

4.2.2 สถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยการกำกับ สนับสนุนของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากผู้แทนครู ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิบริหารงานโดยผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

4.2.2.1 ให้ความเห็นชอบนโยบายและแผนการจัดการศึกษา และการจัดหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษา

4.2.2.2 เสนอแนะการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร สถานศึกษาในด้านบุคลากร งบประมาณ วิชาการ กิจการนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน

4.2.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพสุขภาพอนามัยของนักเรียน การระดมทรัพยากร การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสืบสานศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

สำหรับการจัดระบบการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน ให้มีหัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพที่มีความรู้ ความสามารถ มีความอิสระ และคล่องตัวในการบริหารงานในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ข้อ 1 เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการในสถานศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบ

ข้อ 2 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ข้อ 3 กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ของบุคลากร และหน่วยงานภายใน ให้ดำเนินการจัดการศึกษาในความรับผิดชอบให้เป็นไปตาม นโยบาย คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา

โดยการสนับสนุน ส่งเสริมและให้ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานศึกษา หรือโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทน

องค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่า กรรมการประเภทอื่นรวมกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

4.3 องค์กรบริหารงานบุคคล

องค์กรหลักในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 2 ระดับ ได้แก่

4.3.1 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ทำหน้าที่เป็นองค์กร กลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 54 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีอำนาจหน้าที่หลักในการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกำกับตรวจสอบการดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

4.3.2 คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่ การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5. เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 เขต โดยแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยอำเภอต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2545 : 1)

เขต 1 มี 9 อำเภอ คือ พระนครศรีอยุธยา ท่าเรือ นครหลวง บางปะหัน ภาชี อุทัย บ้านแพรก มหาราช และวังน้อย มีสถานศึกษาที่อยู่ในกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 รวมทั้งสิ้น 225 โรงเรียน

เขต 2 มี 7 อำเภอ คือ บางซ้าย บางไทร บางบาล บางปะอิน ผักไห้ ลาดบัวหลวง และ เสนา มีสถานศึกษาที่อยู่ในกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 รวมทั้งสิ้น 195 โรงเรียน

จึงสรุปว่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยามี 2 เขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 420 โรงเรียน โดยเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 มี 9 อำเภอมีโรงเรียน 225 โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา ที่ 2 มี 7 อำเภอ 195 โรงเรียน

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ โรงเรียนที่อยู่ในการกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ที่จัดการศึกษาในระดับก่อนอุดมศึกษาที่เรียกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียกว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวนสถานศึกษารวมทั้งสองเขตพื้นที่การศึกษา 420 สถานศึกษา และมีจำนวนครุรวมทั้งสองเขตพื้นที่การศึกษา 5,486 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2545 : 2-24) โดยแสดงเป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนสถานศึกษา และจำนวนครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนครู (คน)
1. พระนครศรีอยุธยา	37	969
2. ท่าเรือ	26	327
3. บ้านแพรก	9	105
4. महाराज	17	199
5. บางปะหัน	31	338
6. นครหลวง	21	274
7. ภาชี	25	254
8. อุทัย	30	281
9. วังน้อย	29	425
10. เสนา	38	472
11. บางปะอิน	34	499
12. บางบาล	26	260
13. บางไทร	31	302
14. ศักดิ์ไ้	23	317
15. บางซ้าย	17	194
16. ลาดบัวหลวง	26	270
รวม	420	5,486

ที่มา : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2545 : 2-24)

จากข้อมูลจำนวนครูของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถแยกออกเป็นแต่ละขนาดของจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษาได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนสถานศึกษาที่แบ่งตามขนาดของจำนวนครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษาในแต่ละขนาดของจำนวนครู								รวม
	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71 ขึ้น	
1.พระนครศรีอยุธยา	20	6	4	2	-	-	-	5	37
2.ท่าเรือ	17	7	1	-	-	-	-	1	26
3.บ้านแพรก	5	3	-	1	-	-	-	-	9
4.มหาราช	9	6	2	-	-	-	-	-	17
5.บางปะหัน	22	7	1	-	-	-	1	-	31
6.นครหลวง	12	6	1	2	-	-	-	-	21
7.ภาชี	20	3	1	-	-	-	1	-	25
8.อุทัย	22	7	-	-	1	-	-	-	30
9.วังน้อย	13	10	4	1	1	-	-	-	29
10.เสนา	22	13	2	-	-	-	-	1	38
11.บางปะอิน	20	8	3	2	-	-	-	1	34
12.บางบาล	19	4	2	1	-	-	-	-	26
13.บางไทร	22	7	1	1	-	-	-	-	31
14.ผักไห่	11	8	2	2	-	-	-	-	23
15.บางซ้าย	9	7	-	1	-	-	-	-	17
16.ลาดบัวหลวง	16	8	2	-	-	-	-	-	26
รวม	259	110	26	13	2	-	2	8	420

ที่มา : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2545 : 2-24).

จากตาราง 2 แสดงว่า สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่จะมีจำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาไม่เกิน 10 คน อยู่ 259 สถานศึกษา จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 420 สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 61.67

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ผู้วิจัยได้รวบรวม และศึกษาค้นคว้ามาซึ่งเห็นว่าเกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยในประเทศ ดังนี้

ถวัลย์ ทองมี (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” ผลงานวิจัยปรากฏว่า การบริหารงานบุคลากรมีปัญหาในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ การคัดเลือกบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ถ่าช้าและไม่ดีเท่าที่ควร ขาดการสนับสนุนจากบุคคลภายนอก การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรที่พ้นจากตำแหน่งล่าช้า

วีระ สุเมธาพันธ์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สรุปปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พบว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล โรงเรียนไม่สามารถทำเองได้ บุคคลใหม่มีประสบการณ์น้อย ขาดคุณธรรมของความเป็นครู โรงเรียนขาดบุคคลด้านแนะแนว คนตรี บรรณารักษ์ เป็นต้น การชำระรักษาบุคคล ขาดการติดตามผลงานที่มอบหมายให้ทำ การย้ายติดตาม คู่สมรสทำให้โรงเรียนขาดบุคคลกระชั้นหัน และการย้ายเข้ามาทำให้บางหมวดวิชาบุคคลเกินบาง หมวดวิชาขาด การพิจารณาความดีความชอบประจำปีไม่ยุติธรรม สวัสดิการด้านบ้านพักไม่เพียงพอ และกิจกรรมนันทนาการมีน้อย การพัฒนาบุคคลไม่มีการวาง โครงการพัฒนาบุคคล การปฐมนิเทศ บุคคลใหม่ทำไม่สม่ำเสมอ การส่งบุคคลเข้ารับอบรมมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ การลาศึกษาต้องจะ พิจารณาจากอำนวยการมากกว่า ความต้องการของโรงเรียนการสังเกตการสอนมีน้อย ขาดการ หมุนเวียนในหมู่บุคคลและขาดการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาบุคคล การให้พ้นจากงาน การสอบสวนบุคคลที่มีความผิดล่าช้า บุคคลใกล้เคียงยลณาวิชาการมักไม่กระตือรือร้นในการทำงาน โรงเรียนละเลยที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่พ้นจากราชการออกไป

สุวัฒน์ อันใจกล้า (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมส่วนกลาง พบว่าด้านการสรรหาบุคลากร ทัศนะของบุคลากรครูทั้งหมดเห็นว่า ควรให้ผู้สมัครระบุรายละเอียดต่าง ๆ ในใบสมัครอันเป็น ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการสรรหาบุคลากรครูให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า ทักษะของบุคลากรครูทั้งหมดเห็นว่า กรมสามัญศึกษาจัดดำเนินการด้านการบำรุงรักษาบุคลากรครูอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ทักษะของบุคลากรครูเห็นว่าผู้อำนวยการ รองอธิบดีตรวจเยี่ยมโรงเรียนในสังกัดน้อย และการจัดให้ครูในระดับเดียวกันมาสัมมนาร่วมกันก็ดำเนินการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการจัดฝึกอบรมกรมสามัญศึกษาจัดให้ครูอยู่ระดับสูง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทักษะของบุคลากรครูในด้านนี้เห็นว่ากรมสามัญศึกษาจัดให้ครูในด้านนี้ในระดับปานกลาง

อุบล รัตการงาน (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาบุคคล มุ่งปฏิบัติในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด และยึดความสมัครใจเป็นสำคัญด้านทำนุบำรุง และรักษาบุคคล เน้นการให้ความเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคคล และกิจกรรมการอบรมโดยจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ถือปฏิบัติตามขั้นตอนของทางราชการ

สิทธิชัย ลีเวหา (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดหา โรงเรียนไม่มีโอกาสในการสรรหาและคัดเลือก ครูใหม่ที่ได้อาจเป็นครูที่ย้ายมาจากที่อื่นเป็นส่วนใหญ่ และได้มาไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ในด้านการชำระรักษา ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการปฏิบัติตามหลักการของการบริหารบุคคลเป็นส่วนใหญ่ และเห็นว่าวิธีการบำรุงรักษาบุคคลที่ได้ผลคืออย่างมากคือ การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอยู่เสมอ โดยการใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านการพัฒนา ครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมมากที่สุด แต่การพัฒนาบุคคลที่ผู้บริหารเห็นว่า เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุด คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการให้พ้นจากงาน ครูมีการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนโดยการย้ายไปมากที่สุด ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่พบมากในด้านการจัดหา ได้แก่ ครูมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ การได้ครูมาล่าช้า ไม่ทันตามความต้องการในด้านการบำรุงรักษา ได้แก่ การจัดครูเข้าปฏิบัติงานทำได้ยาก เพราะคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ และครูขาดกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาบุคคล ได้แก่ ครูไม่เห็นความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการให้พ้นจากงาน ได้แก่ ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการย้าย

วิกรม ศาสวัตวงศ์กร (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาเป็น

ดังนี้ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาบุคคลเป็นอันดับ 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคลเป็นอันดับ 2 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานเป็นอันดับ 3 และด้านการแสวงหาบุคคลเป็นอันดับ 4 ปัญหาในการบริหารงานบุคคล เป็นปัญหาที่อยู่ในระดับเป็นปัญหามาก เป็นปัญหาปานกลาง และเป็นปัญหาน้อย ปัญหาที่โรงเรียน เห็นว่าสำคัญมาก มีเพียงปัญหาเดียวคือ โรงเรียนไม่สามารถกำหนดคุณวุฒิ วิชาเอกของครูโรงเรียนเองได้ และปัญหาระดับปานกลาง 3 ปัญหา

อัมพร สังข์พระกร (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการวางแผนบุคคล ปฏิบัติมากที่สุดคือ ให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการวางแผนบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติมากที่สุด คือ ให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการกำหนดบุคคลเข้าปฏิบัติงานและปฐมนิเทศบุคคลใหม่ก่อนมอบหมายงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ปฏิบัติมากที่สุด คือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นการพิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์และระเบียบด้วยความยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคคล ปฏิบัติมากที่สุด คือ จัดประชุมปฏิบัติการแก่ครูก่อนเปิดภาคเรียน ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่พบ คือ ครูไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนดขาดแคลนบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญสาขาวิชาเฉพาะ และบุคคลที่ได้ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน

พิไลวรรณ จารุพานงู (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีโอกาสในการสรรหาและคัดเลือกครู ผู้บริหารใช้วิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้บริหารเห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุด ท้ายที่สุดพบว่าครูมีการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน โดยการย้ายไปมากที่สุด

เสกสรรค์ เจริญ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การวางแผนกำลังคน การใกล้เคียงปัญหาด้านบุคลากร การพัฒนาค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การนำเข้าสู่หน่วยงาน การให้ข้อมูลข่าวสาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหา การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สำหรับการคัดเลือกมีการปฏิบัติในระดับน้อย

งานวิจัยต่างประเทศที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

เฮอริส (1979 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “หน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิสซูรี” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารงานบุคคล ควรประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 11 ประการ ดังนี้ คือการวางแผน กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไต่ถามปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานต่อเนื่อง การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

เมเน็ท (Maneth. 1988 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่ คณะวิทยาลัยเคนซัส โดยมีวิทยาลัย 19 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติที่ทำกันมากในวิทยาลัยคือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การประชุมนอกสถานที่ทำงาน การแสดงผลงาน การประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมชมสถาบัน การศึกษาอื่น ๆ และการประชุมนิเทศ การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมาก คือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพ การประชุมนอกสถานที่ การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงาน การประชุมเทคนิคการสอน และการฝึกอบรม

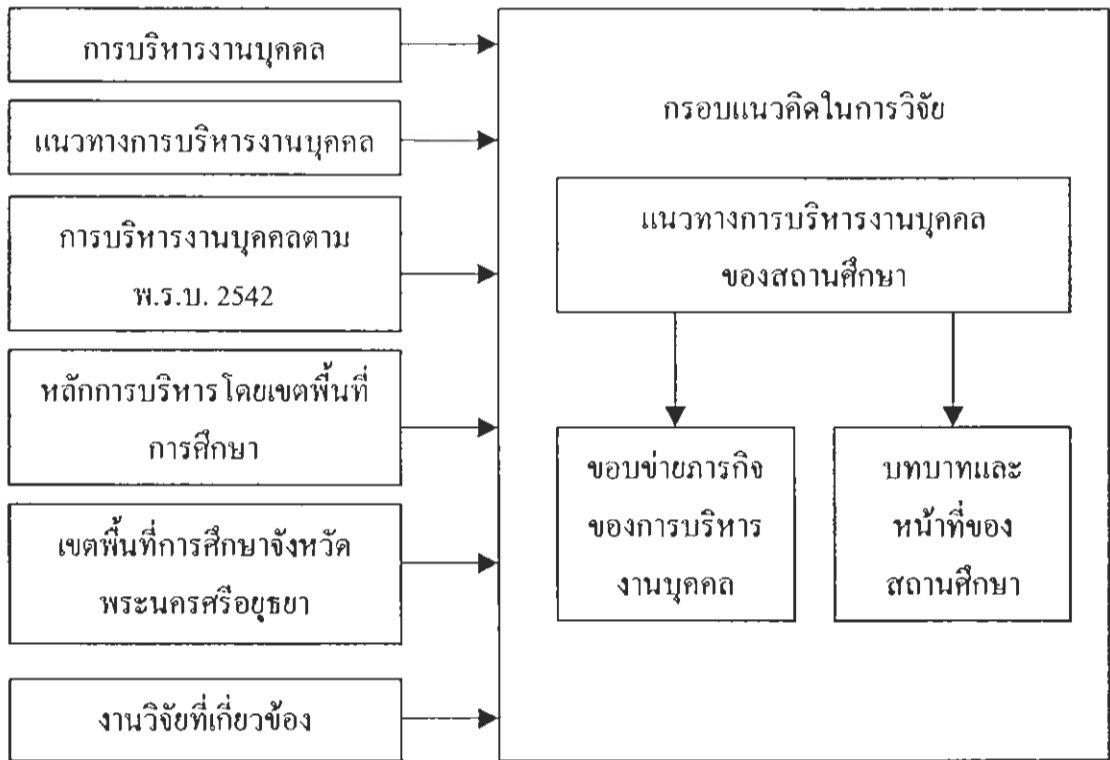
ลายน์ (Lynn. 1996 : Abstract) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐาน และการมีส่วนร่วมตัดสินใจในโรงเรียนมัธยมศึกษาของมลรัฐเวอร์จิเนีย : ใครคือผู้ตัดสินใจที่แท้จริง พบว่า การบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐานกำลัง จะเกิดขึ้นในโรงเรียนมัธยมศึกษาของชุมชนในทุกพื้นที่ เพื่อการตัดสินใจ ส่วนการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้เกิดขึ้นมาก่อนแล้ว แต่ไม่เหมือนกันกับขอบเขตของการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐานเมื่อพิจารณาว่าพื้นที่ใดมีการตัดสินใจมากที่สุด นอกจากนั้นการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐานยังมีอยู่โดยไม่มีนโยบายของ คณะกรรมการโรงเรียนที่ได้เขียนไว้

จากการศึกษางานวิจัยสรุปได้ว่า ในการบริหารบุคลากรการดำเนินงานการบริหารบุคคล ในหน่วยงานต่าง ๆ มีลักษณะคล้ายกัน คือ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับกำหนดความต้องการ ด้านบุคคล การสรรหาตัวบุคคล การจัดและบริหารบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้พ้นจากงาน และปัญหาที่พบมากได้แก่ในเรื่องการสรรหา หน่วยงานหรือโรงเรียนไม่มีโอกาสกำหนดคุณสมบัติ คุณสมบัติเองได้ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสาขาต่าง ๆ กัน บางสาขามีมาก บางสาขาขาดแคลน นอกจากนี้ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรพบว่าที่ปฏิบัติกันมากคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การบริหารบุคลากรจึงเป็นงานที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนในทางปฏิบัติถึงแม้ว่าจะมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สมบูรณ์และทันสมัยสักเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้โรงเรียนประสบความล้มเหลวในที่สุด ฉะนั้น โรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรเป็นพิเศษ จะสร้างระบบบริหารบุคลากรให้ดีทุก ๆ ด้าน ทั้งใน

ด้านการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมิน และการให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในอันที่จะเป็นผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จเพื่อจะได้เป็นแนวทางพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

7. สรุปแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แนวทางการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลักการบริหารโดยเขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคล บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล ดังแสดงเป็นภาพประกอบ 2 ได้ดังนี้



หมายเหตุ → หมายถึง ความเกี่ยวข้องโดยตรงของประเด็นสำคัญที่กล่าวถึง

ภาพประกอบ 2 แสดงแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบด้วย ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคล บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคลจากนักวิชาการหลายท่าน คือ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 5) วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 45) นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2522 : 23) สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2522 : 2) ภิญโญ สาคร (2523 : 9) พันัส หันนาคินทร์ (2526 : 129) เมธิ ปัตันชนานนท์ (เสกสรรค์ เจริญ. 2539 : 17 ; อ้างอิงจาก เมธิ ปัตันชนานนท์. 2529. *การบริหารบุคคลในวงการศึกษา*). ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 13) กิติมา ปรีดีดิถ (2532 : 89) คาสเตเตอร์ (Casterter. 1976 : 55) และสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 33-34) ได้ 24 ภารกิจ และได้สังเคราะห์ขอบข่ายภารกิจที่มีลักษณะเดียวกัน ให้เป็นกลุ่มเดียวกัน พร้อมทั้งได้จัดเรียงขั้นตอนของขอบข่ายภารกิจใหม่ให้เป็นไปตามระบบได้ดังนี้

1. การวางแผนอัตราค่าจ้าง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
4. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การเกลี่ยอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
8. การพัฒนาและการศึกษาต่อ

สังเคราะห์มาจากการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กับการลาศึกษาต่อ

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
10. การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สังเคราะห์มาจากการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ กับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยา

บรรณวิชาชีพ

11. เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สังเคราะห์มาจากเงินเดือนและค่าตอบแทน กับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

12. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สังเคราะห์มาจากงานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานยกเว้น

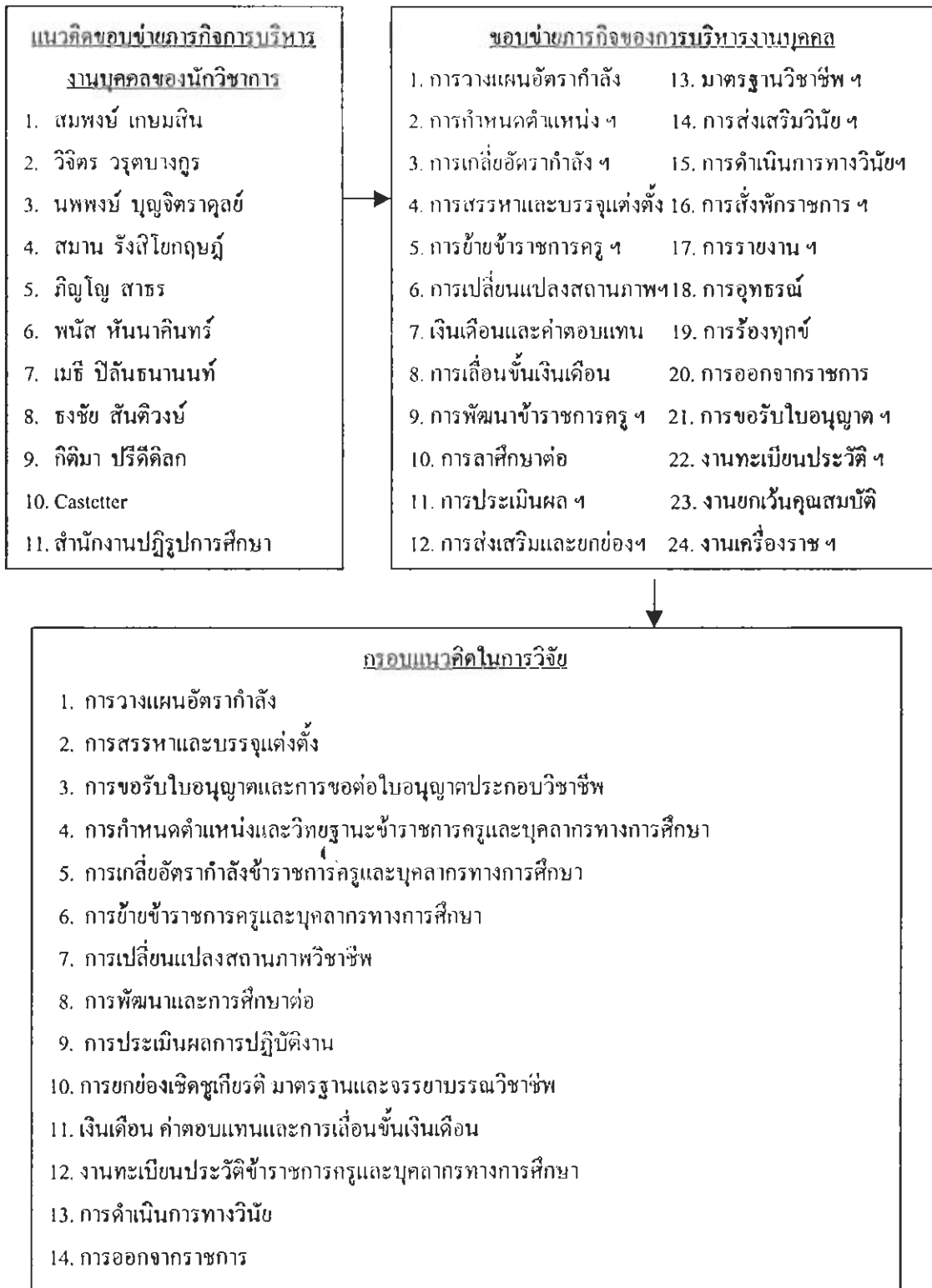
คุณสมบัติ และงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

13. การดำเนินการทางวินัย

สังเคราะห์มาจากการส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

14. การออกจากราชการ

จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคลจากนักวิชาการหลายท่าน และได้สังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยแสดงเป็นภาพประกอบ 3 ได้ดังนี้



หมายเหตุ → หมายถึง ความเกี่ยวข้องโดยตรงของประเด็นสำคัญที่กล่าวถึง

ภาพประกอบ 3 แสดงที่มาของการประมวลและการสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย