



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า หนังสือ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.4 กระบวนการบริหารงานบุคคล
 - 1.5 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 1.6 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.7 การบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล
 - 2.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล
 - 2.2 ความหมายของนิติบุคคล
 - 2.3 การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา
3. หลักการบริหาร โดยเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.1 การจัดองค์กรการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา
 - 3.2 องค์กรบริหารงานบุคคล
 - 3.3 เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
 - 5.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 5.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 5.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ



5.4 วินัยและการรักษาวินัย

5.5 การออกจากราชการ

1. การบริหารงานบุคคล

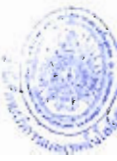
ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะเสนอสาระเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นที่สำคัญ 7 ประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การทำงานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพียงไร ความจำเป็นในการบริหารงานบุคคลก็คือการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้คนมาแล้วก็จำเป็นจะต้องหาทางให้เขาอยู่กับเราด้วยความเต็มใจและด้วยความหวังที่จะยึดถือเป็นงานถาวรตลอดไป เพราะเมื่อคนเต็มใจและมีความหวังในงานที่เขากระทำ เขาก็จะพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความ รับผิดชอบ ด้วยความริเริ่มที่จะช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า

การบริหารงานบุคคลคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานโดยตรง **ผู้บริหารที่ดี คือผู้ที่ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด** ดังนั้น แนวคิดในการบริหารงานบุคคลพอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด
2. การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล
3. การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
5. การบริหารงานบุคคล เป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เป็นสำคัญ
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประโยชน์ต่อการพิจารณา ปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและการพิจารณาลาภความดีความชอบ



ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับหลักการบริหารที่เป็นองค์ประกอบใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ การได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานมาปฏิบัติในหน่วยงาน และหน่วยงานหรือผู้บริหารของหน่วยงานสามารถใช้คนให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารงานบุคคลไว้หลายทัศนะ ได้แก่

เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2529 : 3) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุกตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามให้บุคคลเหล่านั้นได้เห็นว่าการงานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของเขาขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากร ได้บรรลุโดยให้เกิดความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรกับความต้องการขององค์การหรือสถาบัน

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณามูลค่าที่มีอยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าอยู่ในองค์การ และในขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ได้มีการจัดกิจกรรมธำรงรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังคงไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2535 : 1-2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนนโยบาย การวางแผน การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการต่างๆที่ว่ามีจึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมด นับตั้งแต่การสรรหามูลค่าเข้าปฏิบัติงานจนกระทั่งออกนอกงาน

เสนีย์ ผดุงญาติ (ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์ภูงูร. 2538 : 12) เห็นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารหรือการจัดการในด้านที่เกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอเพื่อให้การใช้กำลังคนเกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษากำลังแรงงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ



บีช (Beach, 1975 : 6-8) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานต่างๆเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การให้การศึกษอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การควบคุมอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ

ฟลิปโป (Flippo, 1971 : 3-4) ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การเพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ พอสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานบุคคลได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดีมีคุณภาพให้อยู่ในองค์การตลอดไป โดยให้เกิดความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์การ

1.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

อุทัย หิรัญโต (2520 : 2) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นออกจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานแล้ว การบริหารงานดังกล่าวนี้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลมากที่สุด

กิติมา ปรีดีดิติก (2532 : 82-83) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานใด ๆ จะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารด้วย หากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนได้แล้ว ปัญหาอื่นๆ แทบจะหมดไป ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบันล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยแก้และลดปัญหาได้

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 5-6) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการ



ประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวขอมให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนา
ยิ่งขึ้น

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความ
จงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ข่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน
ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข มีความเข้าใจอันดีต่อกัน

เสน่ห์ ผดุงญาตี (ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์ญาตุม, 2538 : 14) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลว่า ในการบริหารองค์การเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุดทั้งนี้เพราะ
ตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์การและ
การบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไร้สมรรถภาพ
ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นเรื่องยากที่การบริหารงาน
จะบรรลุผลดีสมความมุ่งหมาย แต่ถ้าหากได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
ปัญหาอื่น ๆ ก็จะลดน้อยลง

เฟรนช์ French (ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์ญาตุม, 2538 : 15) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงาน
บุคคลว่า การบริหารงานบุคคล ไม่ควรเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างาน หรือเป็น
เพียงงานด้านบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นเพียงความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น
หากแต่ควรจะมีฐานะเป็นรูปงานย่อยที่สำคัญที่สุดที่กลอบคลุมและมีอยู่ทุกส่วนขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็น
การบริหารจัดการเกี่ยวกับคน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะพาให้องค์การเจริญก้าวหน้า และ
บุคลากรกับองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไป ต่างเป็นตัวบ่งชี้ซึ่งกันและกัน ถ้า
องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายข่อมจะส่งผลให้
การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสนองเป้าหมายขององค์กร

1.4 กระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด
นั้นขึ้นอยู่กับการจัดการดำเนินการบริหารงานบุคคลที่มีระบบขั้นตอน กระบวนการบริหารงาน
บุคคลจึงมีขอบเขตกว้างขวางตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การบรรจุแต่งตั้ง
การโอนย้าย การฝึกอบรม การประเมินผลพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น ตลอดจน
การส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและบรรลุ



การส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์มากที่สุด ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ต้องมีกระบวนการ ในการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม ได้มีผู้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกัน เช่น

เมธี ปิณฑนานนท์ (2529 : 7-8) เสนอหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลดังนี้

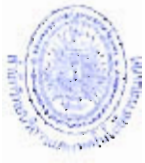
1. การวางแผนกำลังคน
2. การเสาะหาบุคลากร
3. การคัดเลือกบุคลากร
4. การจูงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน
5. การประเมินค่าการปฏิบัติงานบุคลากร
6. การพัฒนาบุคลากร
7. การตอบแทนบุคลากร
8. สวัสดิการ
9. การให้บริการที่ต่อเนื่องแก่บุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 22-23) กล่าวว่า ภารกิจหลักในการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา มีอยู่ 8 ประการ คือ

1. การวางแผนกำลัง หรือการจัดอัตรากำลัง
2. การสรรหา หรือการจัดสมัครบุคคลเข้าทำงาน
3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
4. การนำเข้าสู่งาน
5. การประเมินบุคลากร
6. การพัฒนาบุคลากร
7. การตอบแทนบุคลากร
8. การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

สยาม รังสิโยภฤกษ์ (2535 : 2) กำหนดหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลไว้ 12 ประการ คือ

1. การวางแผนนโยบาย ออกกฎหมายระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคล
2. การวางแผนกำลังคน
3. การกำหนดตำแหน่ง
4. การกำหนดเงินเดือน



5. การสรรหาบุคคล
6. การบรรจุและแต่งตั้ง
7. การจัดทำทะเบียนประวัติ
8. การพัฒนาบุคคล
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ
10. วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย
11. การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูก
12. การให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ

คิงสเบอร์รี่ (Kingsbury) (ทวีศักดิ์ วิทยานุกร. 2538 : 18) ได้จำแนกกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 22 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผนนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. การกำหนดหน้าที่ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ
5. การจัดชั้น ตำแหน่งงาน
6. การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง
7. การสรรหากคนเข้าทำงานและการสอบได้
8. การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
9. การทดลองให้ปฏิบัติราชการ
10. การจัดทำทะเบียนประวัติ
11. การย้ายและการโอน
12. การพัฒนาบุคคล
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการ
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. ให้ออกจากงาน



21. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
22. การศึกษา ค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

เกสเดทเตอร์ (Casterter. 1976 : 35) เห็นว่า บทบาทของการบริหารงานบุคคลของครู ต้องเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุม ซึ่งประกอบด้วยภารกิจต่างๆ ในการปฏิบัติ คือ

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. สิ่งตอบแทน
7. การพัฒนา
8. การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง
9. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
10. การให้บริการต่อเนื่อง
11. การให้บริการข้อมูลข่าวสาร

1.5 หลักการบริหารงานบุคคล

หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมี 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือการ แต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใด ๆ จะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคล เป็นสำคัญ โดยต้องพยายามหาทางคัดเลือก เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเป็นสำคัญ และจะต้องมีการกำหนดให้ชัดเจนว่า ตำแหน่งใดต้องการบุคคลที่มีความสามารถอย่างไร ต้องมีการประกาศชักชวนให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสมัครสอบให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ และจะต้องหาวิธีที่เหมาะสมมาทำการเลือกบุคคล เช่น การจัดให้มีการสอบแข่งขันรวมเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถมากที่สุดเข้าปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่สอบได้ลำดับที่ดีย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อน นอกจากนั้นการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ก็จะคำนึงถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นที่สำคัญ

2. หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและมีพื้นฐานความรู้ตามที่กำหนดได้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติตระกูล หรือศาสนา เป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิเท่าเทียมกัน และในการ



กำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการ ก็ควรยึดหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญเช่นกัน กล่าวคือ งานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกัน หรือระดับเดียวกัน ก็จะได้รับ การปฏิบัติด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนเท่ากัน นอกจากนี้ข้าราชการทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน ด้วยระเบียบและมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การบรรจุแต่งตั้ง การปูนบำเหน็จความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน วินัยและเรื่องอื่น ๆ

3. หลักความมั่นคง หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่เข้ามาเป็นข้าราชการว่าจะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถจะยึดราชการเป็นอาชีพได้ตราบเท่าที่มึความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดีและมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยมีเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าครองชีพ และได้สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรและอื่น ๆ รวมทั้งเมื่อออกจากราชการไปแล้วก็จะมีบำเหน็จบำนาญให้ เพื่อเป็นการเลี้ยงชีวิตตามสมควรแก่สภาพในบั้นปลายของชีวิต นอกจากนี้หลักความมั่นคงนี้ ยังเป็นการประกันมิให้ข้าราชการถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากราชการโดยไม่มีความคิด ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการได้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บังเกิดผลดีที่สุด ไม่ต้องกลัวหรือกังวลในการหยกัซง ซิหรือถูกกลั่นแกล้งในทางที่ไม่เป็นธรรม

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง การให้ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางทางการเมือง กล่าวคือ ข้าราชการประจำต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐอย่างเต็มความสามารถ และเต็มภาคภูมิ โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มาจากพรรคการเมืองที่ตนชอบด้วยหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ ก็เพราะว่าตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้น ถือว่านโยบายของรัฐบาลเป็นการแสดงออกโดยปริยาย ถึงความต้องการหรือเจตนารมณ์ของประชาชน ดังนั้นไม่ว่ารัฐบาลใดหรือพรรคใดเข้ามาบริหารประเทศ ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถ จะละเลยเพิกเฉยมิได้ ในทางกลับกันข้าราชการประจำจะต้องไม่กระทำตนให้ตกอยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของพรรคการเมือง หรือเป็นกรรมการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองใด ๆ ด้วย (สมาน รังสิโยภุชยณ์. 2535 : 15)

การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปจะต้องยึดหลัก หรือระบบการเลือกสรรบุคคลเข้าบรรจุในตำแหน่งที่ต้องการอยู่ 2 ระบบด้วยกัน ซึ่ง กิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963 : 78) ได้แบ่งระบบการบริหารงานบุคคลออกเป็น 2 ระบบ คือ

1. ระบบคุณธรรม เป็นระบบที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลมากที่สุดมีแนวคิดที่ชัดเป็นหลักสำคัญคือ

1.1 หลักความเสมอภาค การให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันทั้งในการคัดเลือก การปฏิบัติงาน การให้มีความดีความชอบและการให้สวัสดิการต่างๆ



1.2 หลักความสามารถ บุคคลที่มีความสามารถดีกว่าย่อมมีสิทธิก่อนผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่าให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้ที่มีความสามารถมากกว่าผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่า หลักความมั่นคงให้บุคลากรมั่นคงในอาชีพจนถึงเวลาอันสมควรมีกฎหมายคุ้มครอง มีสวัสดิการเมื่อออกจากราชการก็มีบำเหน็จบำนาญให้

1.3 หลักความมั่นคงทางการเมือง ไม่ถูกแทรกแซงทางการเมือง ไม่อยู่ใต้อิทธิพลทางการเมือง และต้องปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล

2. ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบที่มีลักษณะเกือบจะตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรมระบบอุปถัมภ์รวมถึงระบบชู้เบียด ระบบเล่นพวก และระบบชอบพอบเป็นพิเศษด้วย

หลักการในการบริหารงานบุคคลและระบบการบริหารบุคคล คงจะไม่มีใครได้คิดเสียใจได้ดีที่สุดเพราะทั้งสองแบบนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสียในตัวเองจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะใช้พิจารณา พิจารณาว่าจะเหมาะสมกับความจำเป็นของสถานการณ์ในขณะนั้นหรือไม่อย่างไร บางครั้งระบบคุณธรรมอาจจะเหมาะสมกับที่หนึ่ง แต่นำมาใช้กับอีกที่หนึ่งไม่เหมาะสมก็ได้

วิจิตร ศรีสขันธ์ (2525 : 24) ได้กล่าวถึงผลดีของการยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลว่าดังนี้ การยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักการในการบริหารงานบุคคลหากปฏิบัติได้ครบถ้วนตามหลักดังกล่าว จะเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในแง่ต่าง ๆ คือ

1. ทางด้านหน่วยงาน เมื่อผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานก็พึงหวังได้ว่าหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย
2. ด้านบุคลากร เมื่อมีความมั่นคงก้าวหน้าจากระบบคุณธรรมก็ย่อมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า
3. ระบบคุณธรรม ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรม ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของระบบประชาธิปไตย
4. ระบบคุณธรรมช่วยส่งเสริมสร้างเกียรติภูมิของอาชีพราชการ และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างการเมืองกับข้าราชการประจำ

1.6 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ได้มีผู้ให้ข้อเสนอแนะและกำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

บีช (Beach) (ภิญโญ สาร. 2517 : 259) ได้กำหนดขอบข่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
2. การจัดปฐมนิเทศแก่บุคคลที่เข้ามางานใหม่



3. การจัดฝึกอบรม
4. การสร้างภาวะผู้นำขึ้นในตัวบุคคล
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การฝึกงานและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง
7. การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน
8. การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

การโอน การย้าย และการให้ออกจากงาน

9. การนำกฎระเบียบต่าง ๆ ออกใช้และดูแลให้เป็นไปตามกฎและระเบียบนั้น
10. การแจ้งและชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทราบ
11. การเสนอข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงทราบ
12. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงาน
13. การจัดสวัสดิการ และหลักประกันในการทำงาน

เกสเตทเตอร์ (Casterter, 1976 : 55) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรมี 11

ประการ คือ

1. การวางแผนในการบริหารงานบุคคล
2. การสรรหาบุคลากร
3. การกำหนดเงินเดือนและค่าจ้าง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ
5. การปกครองบังคับบัญชา
6. การพัฒนาบุคลากร
7. การจัดประโยชน์เกื้อกูล
8. การวิจัยเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของบุคลากร
9. การจูงใจเข้าสู่หน่วยงาน
10. การเจรจาต่อรอง
11. การจัดทำเกี่ยวกับทะเบียนประวัติบุคลากร

ภิญโญ สารธร (2517 : 9) ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ไว้

ดังนี้

1. การได้มาซึ่งบุคคล
2. การทำนุบำรุงรักษา
3. การพัฒนา



4. การให้พ้นการงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 45) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. การจัดหาบุคลากร
2. การจัดบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้พ้นจากงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2517 : 23) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมี 4 ประการ ดังนี้

1. การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 6) กำหนดขอบข่ายงาน

บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาและการดำรงรักษาบุคลากร
3. การรักษาระเบียบวินัย
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

อาร์มสตรอง (Amstrong, 1995 : 78) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การแสวงหาบุคคล
2. การจ่ายค่าตอบแทน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การให้บริการกับบุคลากร
6. การให้พ้นจากงาน
7. การเสริมแรงงานสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป คือ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การวางแผนที่เกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งรักษาบุคคลให้มีประสิทธิภาพมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนความต้องการบุคคล การสรรหา คัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล



ต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักประกันให้กับบุคคล ชำรงรักษาและพัฒนาบุคคล ให้บุคคลรักษาระเบียบ วินัยและมีการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานที่สุด จนกระทั่งพ้นไปจากงาน

1.7 การบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาของชาติ ด้วยการ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและ มาตรฐานที่เหมาะสม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องเตรียมการเพื่อรองรับการกระจาย อำนาจการบริหารงานบุคคลนับตั้งแต่การคัดเลือกครู การทดลองงาน การเลื่อนตำแหน่ง การ เลือกรับครู การย้ายครู การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

วิธีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับ "ระบบบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่" ซึ่งจะมีองค์กรขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีระเบียบวินัยและมีความ รับผิดชอบสูง ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ ได้คำตอบแทนที่สอดคล้องกับผล การทำงานและเทียบเคียงได้กับภาคเอกชน และมีความเป็นกลางทางการเมือง สิ่งที่ต้อง เปลี่ยนแปลงหลัก ก็คือ (สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ. 2542 : 15-17)

1. พัฒนารูปแบบการจ้างงานในภาครัฐให้มีความหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพเงื่อนไขการทำงานและรูปแบบองค์กรลักษณะใหม่
2. ปฏิรูประบบการจ้างแบบตำแหน่งเพื่อเปลี่ยนก้ำกัมนิยามในเรื่องยศ ชั้น เป็นเน้นเรื่อง ความสามารถและผลงาน
3. มีการกำหนดดัชนีวัดผลงานตามระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการประเมินความ แตกต่างระหว่างผู้มีผลงานกับผู้ไม่มีผลงาน เพื่อจูงใจข้าราชการตั้งใจทำงานพัฒนาตนเองและ สร้างสรรค์ผลงาน
4. สร้างระบบผู้บริหารระดับสูง โดยกำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรอง อยู่ในระบบนี้ ซึ่งเป็นระบบเปิด ที่ผู้มีความสามารถสมัครแข่งขันเพื่อรับการแต่งตั้ง โดยมีวาระ ตำแหน่งชัดเจน จะเปลี่ยนจาก "อำนาจนิยม" มาเป็น "ความสามารถนิยม"
5. กำหนดแนวทางการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยมาตรการ เกษียณ หรือ ลาออก อย่างสมัครใจ เพื่อลดตำแหน่งงานลงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20



6. ปรับปรุงระบบการสรรหาและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นระบบ

7. ปรับปรุงระบบสอบสวนทางวินัยให้สั้นและรวดเร็วต่อการตัดสินใจ พร้อมทั้งสร้างระบบอุทธรณ์ ร้องทุกข์ให้มีความรวดเร็วและเป็นธรรม

8. ปรับระบบการออกจากราชการให้ง่ายขึ้น โดยการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

9. ทบทวน บทบาท หน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลทั้งหมด เพื่อให้ระบบบริหารบุคคลภาครัฐได้มาตรฐาน แต่มีความยืดหยุ่น ก่องตัว และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อประเมินระบบการผลิต การฝึกอบรม การใช้ครูซึ่งรัฐบาลไทยจะได้นำข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะไปพัฒนานโยบาย และแผนการดำเนินงานตามกรอบนโยบายหลักและมาตรฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลตามที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับธนาคารพัฒนาเอเชีย มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เชิงกลยุทธ์ในการลดบุคลากร การเกลี้ยอัตรากรุ และฝึกอบรมครู ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อตอบสนองต่อกรอบนโยบายหลักและมาตรการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรครู 12 ประการ คือ

1. การระบุงบที่การศึกษาที่ด้อยโอกาสหรือเสียเปรียบ โดยจัดสรรงบประมาณเสริมเพื่อให้โรงเรียนเต็มงบประมาณจากอัตราเงินเดือนปกติเพื่อดึงดูดครูและผู้บริหารที่มีความสามารถ

2. การปฏิรูประบบบริหารบุคลากรเสียใหม่ให้มีความยืดหยุ่นในการพัฒนา ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน

3. การพัฒนาและส่งเสริมโครงการกึ่งอาชญากรก่อนกำหนด

4. การเพิ่มเงินเดือนครู โดยการลดขนาดขององค์กร

5. การพัฒนาระบบครูอาสา เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาและเสียเปรียบ โดยเฉพาะนักเรียนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร อีกทั้งเป็นการลดช่องว่างการขาดแคลนครูในสาขา วิทยาศาสตร์ กณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

6. ส่งเสริมให้สตรีมีโอกาสในการดำรงตำแหน่งบริหารในทุกระดับ

7. การรวม สปช. และ สศ. แล้วจัดตั้งสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. การนำระบบคู่มือการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้รับการฝึกอบรม

9. การส่งเสริมมาตรการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเกลี้ยครูจากระดับประถมศึกษาไป ระดับมัธยมศึกษา



10. การส่งเสริมความยืดหยุ่น และการมีโอกาสดีต่อการฝึกอบรมโดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม

11. การสร้างศูนย์พัฒนาครู ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณวุฒิและวิธีการสอน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการสอนที่ผสมผสานระหว่างหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรระดับประเทศ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมให้ครูและผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

12. การจัดลำดับความสำคัญในการฝึกอบรมการสอนวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เป็นการฝึกอบรมด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเปลี่ยนครูจากระดับประถมศึกษาไปสู่ระดับมัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์บางประการในการลดบุคลากร ประกอบด้วย การลดอัตราร้อยละ 80 บรรจุใหม่ร้อยละ 20 การพัฒนาระบบเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การยกเลิกอัตราและตำแหน่งที่สามารถให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทน การเลิกอัตราที่เกิดจากการปรับโครงสร้างกระทรวงภายหลังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีผลบังคับใช้ การย้ายบุคลากรในระดับกระทรวงไปสู่ตำแหน่งที่ตั้งขึ้นใหม่ นอกเขตกรุงเทพมหานคร การโอนโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไปให้กรุงเทพมหานคร การเปลี่ยนผู้บริหารระดับกระทรวงไปสู่หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งขึ้นใหม่ตามแผนการกระจายอำนาจ การเปลี่ยนอัตราผู้บริหารในกระทรวงไปเป็นอัตราสายการสอนหรือผู้บริหารในท้องถิ่น การให้เงินขวัญถุงแก่ผู้สมัครใจไปทำงานนอกกรุงเทพฯ

กลยุทธ์ในการเปลี่ยนอัตรากำลังครูได้แก่ การย้ายครูประถมศึกษาไปสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การย้ายครูประถมศึกษาไปสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลายในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา การย้ายครูประถมศึกษาไปสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลายในโรงเรียนเอกชน การเปิดโอกาสในการจ้างงานของโรงเรียนเอกชน การย้ายครูประถมศึกษาไปสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา

กลยุทธ์ในการฝึกอบรมครูได้แก่ การเตรียมความพร้อมของครูในระดับประถมศึกษาเพื่อไปสอนในระดับมัธยมศึกษา โดยการฝึกอบรมเพิ่มเติมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานราชการ การให้โอกาสและเปิดทางเลือกให้ภาคเอกชน อาทิ องค์การพัฒนาเอกชนในการจัดฝึกอบรม

รุ่ง แก้วแดง (2541 : 219 - 221) มีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปการศึกษาครูไทย ดังนี้

1. การผลิตครู ที่กองอำนวยการในโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางคอยกระตุ้นให้เด็กรู้จักแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเองเพื่อวางรากฐาน



สำหรับการศึกษาลดชีวิต เป็นครูพันธุ์ใหม่ เพราะเป็นพืชพันธุ์แห่งความดีงามและมีความรู้ ความสามารถผสมใหม่ การสร้างครูยุคใหม่เช่นนี้ได้ จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องปฏิรูปการเรียนการสอน ในสถาบันผลิตครู และฝึกอบรมอาจารย์ผู้ผลิตครูด้วย เปิดโอกาสให้สถานศึกษาเอกชนได้ผลิตครู เองซึ่งจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงการผลิตครูให้ทันกับยุคสมัยมีความเป็นไปได้รวดเร็วขึ้น

2. การพัฒนาครู ต้องจัดให้มีการฝึกอบรม ณ ที่ตั้งหรือสถานศึกษาโดยผู้บริหาร และ คณะกรรมาธิการวางแผนและดำเนินการในการพัฒนาครู เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตรงกับ ความต้องการและงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากขึ้น

3. การยกย่องและให้รางวัล เสนอให้มีโครงการครูช่วยชาติเพื่อคัดเลือกครูดีของชาติมา เชิดชู และเป็นครูต้นแบบในการพัฒนาครูอื่น ๆ ครูแห่งชาติจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าปกติรวมทั้ง ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยการศึกษา

สำนักปฏิรูปการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา(2543 : 2-3) ได้กล่าวถึงครูมืออาชีพ ดังนี้ ตั้งความหวังในตัวผู้เรียนสูง มีความรู้ในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี มีทักษะในการสอนที่ยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ทุกคนพัฒนาได้ มีทักษะการสอนทำให้ผู้เรียน คิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็น มีคุณธรรม ประพฤติตนตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพครู ใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ประกอบการสอนอย่างได้ผล ใช้ภาษาไทยได้ดี มีความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงระบบการผลิตครู การพัฒนาครู บริหารงานบุคคล การพัฒนา ครูจะต้องพัฒนาระบบการผลิตครู และการพัฒนาระบบการพัฒนาครู ดังนี้

1. การพัฒนาระบบการผลิตครู ประกอบด้วย สรรหาคนดีมาเรียนครู ปฏิรูปหลักสูตร การเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาคุณาจารย์ จัดสรรงบประมาณการผลิต ครูให้เพียงพอ และประกันคุณภาพการผลิตครู

2. การพัฒนาระบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย มีนโยบายการพัฒนาครูอย่างชัดเจนเป็น ระบบต่อเนื่อง จัดให้มีการประเมินคุณภาพครูพร้อมจัดสิ่งจูงใจเร่งให้ครูพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารทุกระดับต้องสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง ให้มีการพัฒนาหรือฝึกอบรมครูใน สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ครูปฏิบัติงาน ให้เขตพื้นที่และสถานศึกษาระดมทรัพยากรและ งบประมาณเพื่อการพัฒนาครู ใช้ครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูผู้ชำนาญการสอนและอบรมวิชาชีพครู ในการพัฒนา จัดให้มีกองทุนพัฒนาครู และกองทุนส่งเสริม จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครู จัดให้มีเครือข่าย ศูนย์สื่อ - นวัตกรรม และแหล่งกันคว้าสำหรับครู จัดให้มีสถานศึกษาด้นแบบ เพื่อให้ครูได้ฝึกประสบการณ์ และจัดให้มีการพัฒนาครูในรูปแบบที่หลากหลาย

ระบบตำแหน่ง ตำแหน่งข้าราชการครูในอนาคต ประกอบด้วย ตำแหน่งครูมีเพียง ตำแหน่งเดียวคือ "ครู" โดยให้ได้รับเงินเดือนตามคุณภาพที่มี 4 ระดับได้แก่ ระดับปฏิบัติการ



ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดให้มี 2 ตำแหน่งได้แก่ หัวหน้าสถานศึกษาและรองหัวหน้าสถานศึกษา และ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา กำหนดให้มี 2 ตำแหน่งได้แก่ หัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กำหนดระดับคุณภาพงานออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งระบบเงินเดือนครูใหม่จะสัมพันธ์กับระบบตำแหน่งและระดับคุณภาพ กล่าวคือระบบเงินเดือนครูจะแบ่งออกเป็นแท่งตามระดับคุณภาพ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระบบความก้าวหน้าของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะสัมพันธ์กับระบบต่างๆ ดังนี้ 1. ระบบตำแหน่งข้าราชการครู 2. ระบบเงินเดือนข้าราชการครู 3. โบนัสประจำปีครู ครูเมื่อได้รับการบรรจุจะได้รับเงินเดือนตามวุฒิและทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 2 ปีระหว่างทดลองปฏิบัติการสอน จะได้รับ “ใบปฏิบัติการสอน” และได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ เมื่อครบทดลองแล้วจะต้องขอรับการประเมินเพื่อขอรับ “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู” เมื่อได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแล้ว จึงแสดงถึงคุณภาพของครูผู้นั้น ก็จะได้รับ การบรรจุเป็นครู “ระดับปฏิบัติการ” ซึ่งจะได้รับเงินเดือนสูงกว่า ระหว่างที่อยู่ในระดับคุณภาพใด ก็จะมีการประเมินเป็นระยะ ๆ ถ้าคุณภาพไม่ได้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ หรือประพฤติดี มาตรฐาน จรรยาบรรณอย่างค่อเนื่องอาจถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตตามคำวินิจฉัยของ คณะกรรมการท้องถิ่นวิชาชีพกำหนด

โดยสรุปความก้าวหน้าของครูนั้น ครูจะต้องแสดงคุณภาพให้ปรากฏตลอดเส้นทางชีวิตครู โดยจะต้องผ่านการประเมินคุณภาพเป็นระยะตามเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับผู้บริหารการศึกษา จะต้องคัดเลือกจากครูที่มีความเชี่ยวชาญอยู่ในตำแหน่งเป็นเทอม ความก้าวหน้าก็เป็นความก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าของครู แต่จะมีเงินเดือนประจำตำแหน่งเพิ่มสำหรับการบริหาร เพื่อสร้างความพร้อมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานปฏิรูปการศึกษาจึงกำหนดมาตรการดำเนินการสองระยะคือ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2543 : 6-7)

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำการ ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดหลักสูตรระยะสั้นเร่งรัด เพื่ออบรมพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติการศึกษา โดยใช้รูปแบบวิธี



การศึกษาทางไกลโดยใช้สื่อประสม มีทั้งผลการอบรมอาจจะใช้เป็นส่วนของการใช้ประกอบการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสำหรับครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาด้วย

ระยะที่ 2 สร้างกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง หน่วยงานที่รับผิดชอบได้แก่ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)

เพื่อการยกระดับวิชาชีพครูและผู้บริหารให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ควรได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา โดยจะมีองค์วิชาชีพ ได้แก่ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดที่กําหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิรูปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู รวมทั้งรับรองหลักสูตรการศึกษาของสถาบันผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

กรณีครูประจำการมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ ที่ กค. รับรองและมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 2 ปี ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ ที่ กค. รับรองและมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จะได้รับใบอนุญาตปฏิบัติการสอนเป็นการชั่วคราวไปจนกว่าจะมีประสบการณ์ครบ 2 ปี จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จะได้รับใบอนุญาตปฏิบัติการสอนเป็นการชั่วคราวและจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เมื่อได้พัฒนาตามเงื่อนไข ดังนี้

1. สำเร็จปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาอื่นที่ กค. รับรอง หรือ
2. ผ่านการประเมินประสบการณ์ผลงานที่มีคุณภาพเทียบเคียงคุณวุฒิปริญญาตรี

ทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์องค์กรวิชาชีพกำหนด

ทั้งนี้ภายใน 5 ปี นับตั้งแต่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ใบอนุญาตวิชาชีพครูมีผลบังคับใช้

กรณีครูบรรจุใหม่ต้องมีคุณวุฒิปริญญาตรีตามมาตรฐานหลักสูตรใหม่ และปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่องค์กรวิชาชีพรับรองอย่างน้อย 1 ปี และผ่านการประเมินการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด ในระยะยาวเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเฉพาะชีพได้

กรณีผู้บริหารประจำการ มีคุณสมบัติที่จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือสูงกว่าทางการบริหาร



การศึกษา ในกรณีที่ไม่มีความสัมพันธ์ข้างต้น ต้องผ่านการประเมินประสิทธิภาพและผลงานที่มีคุณค่าเทียบเคียงคุณวุฒิปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์องค์กรวิชาชีพกำหนด ทั้งนี้ภายในเวลา 5 ปี นับตั้งแต่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษามีผลบังคับใช้ กรณีผู้บริหารใหม่ในระยะยาว สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจกำหนดเงื่อนไข เพิ่มเติมการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา โดยนอกจากจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแล้ว ต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือปริญญาโททางการศึกษา อนึ่งเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่องค์กรวิชาชีพกำหนด ซึ่งการไม่พัฒนาตนเอง ดังกล่าวจะมีผลให้ถูกสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วย

การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543 : 9) เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรระดับปริญญาตรีทางการศึกษา จะได้รับการพัฒนาเป็นหลักสูตร 5 ปี สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่น ให้ศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา 1 ปี และโดยที่วิชาชีพครูเป็นวิชาที่ผลการปฏิบัติจริงจึงให้กำหนดต้องมีการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา รับรองเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี รวมต้องผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนดอีกด้วย เมื่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีผลการบังคับใช้แล้วจะมีการประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่ไม่มีความสัมพันธ์ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสามารถพัฒนาตนเองให้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ต่อไป

2. สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีความเป็นมา ความหมาย และการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลาย



ในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2546 : 20) ในมาตรา 39

“มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based management : SBM) ซึ่งจะเป็นกาสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็งรัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (2546 : 20) ในมาตรา 35 ดังนี้

“มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการขุบเลิกสถานศึกษาดาวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง”

2.2 ความหมายของนิติบุคคล

นิติบุคคล คืออะไร ไม่มีกฎหมายใดให้คำนิยามไว้โดยชัดเจนทั้งกฎหมายของต่างประเทศและกฎหมายภายในประเทศ สำหรับประเทศไทยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ไม่ได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้เลย อย่างคิติก็มีนักกฎหมายที่เชี่ยวชาญหลายท่านได้อธิบายให้ความหมายไว้ ดังเช่น

ศาสตราจารย์จิติ ดิงศัทธรัย์ (2517 : 57) ได้อธิบายความหมายของ “นิติบุคคล” ไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่กฎหมายสมมุติขึ้น ไม่ใช่บุคคลที่มีชีวิตจิตใจ กฎหมายเรียกว่า นิติบุคคล จึงต้องมีกฎหมายบัญญัติไว้จึงจะนิสภาพนิติบุคคลได้ แต่ไม่จำเป็นต้องชนิดที่ระบุไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อาจก่อตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคลโดยกฎหมายอื่นก็ได้”



ดร. ปรีดี พนมยงค์ (2526 : 453) ได้อธิบายว่า นิติบุคคล ได้แก่ คณะบุคคลหรือกองทรัพย์สินที่รวบรวมกันเข้า **ตั้งขึ้น** มีสภาพเสมือนบุคคลธรรมดา

และจากคำอธิบายของนักกฎหมายอื่นๆ อีกหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของ “นิติบุคคล” ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันว่า เป็นบุคคลอีกประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายและกฎหมายรับรองสถานะของนิติบุคคลนั้นว่ามีสิทธิ หน้าที่ และความสามารถที่จะกระทำนิติกรรมใด ๆ ได้ทั้งนี้ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ อาจจะพอจำกัดความหมายได้ว่า “นิติบุคคล” คือ สิ่งที่ถูกกฎหมายสมมุติขึ้นเป็นบุคคล เพื่อให้มีสิทธิและหน้าที่ได้คล้ายคลึงกับบุคคลธรรมดา โดยนิติบุคคลอาจเป็น คณะบุคคล หรือกองทรัพย์สินซึ่งไม่ใช่มนุษย์ ที่มีร่างกาย **ชีวิตจิตใจ** อย่างมนุษย์ธรรมดา แต่กฎหมายก็รับรองให้มีสภาพบุคคล สามารถมีสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ได้ เช่น อาจถือกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน จำหน่ายจ่ายโอนทรัพย์สิน ทำนิติกรรมรับทรัพย์สินที่มีผู้ยกให้ เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้เป็นโจทก์หรือจำเลย ดำเนินคดีในศาล ฯลฯ เป็นต้น **นิติบุคคลมีรูปแบบ**แตกต่างกันอย่างมากมาทั่วโลก แล้วแต่กฎหมายภายในของประเทศนั้น จะก่อตั้งขึ้นมาจะให้มีรูปแบบอย่างไร แต่รูปแบบของนิติบุคคลที่แพร่หลายและรู้จักกันมากที่สุดในโลกก็คือ รูปแบบของ “บริษัทจำกัด” เพราะ “บริษัท” เป็นรูปแบบของนิติบุคคลที่นิยมก่อตั้งกันขึ้นมากที่สุด และวงการพาณิชย์ในประเทศต่าง ๆ ก็นิยมค้าขายกันระหว่างกันในรูปแบบบริษัท เนื่องจากว่ารู้จักกันอย่างแพร่หลายและเป็นรูปแบบนิติบุคคลที่คุ้นเคยใช้กันมานาน และในภาพพจน์ที่ปรากฏต่อสาธารณชนทั่วไปไปดุ่มันลง และไว้ใจได้คิดว่าในรูปแบบค้าขายระหว่างประเทศ โดยที่รูปแบบ “บริษัท” นี้ เป็นแนวความคิดทางกฎหมายของชาวตะวันตกโดยแท้ ซึ่งเราสามารถแบ่งนิติบุคคลออกเป็น 3 รูปแบบ คือ นิติบุคคลตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน และ นิติบุคคลตามกฎหมายเฉพาะ

การจำแนกประเภทนิติบุคคลแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 ความ พ.ร.บ. ให้ใช้บทบัญญัติ บรรพ 1 แห่ง ป.พ.พ. ที่ได้ตรวจชำระใหม่ พ.ศ. 2535 ตามนัยมาตรา 65 และ 66 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ประสิทธิ์ โงะวิไลกุล, 2543 : 145) มีดังนี้

มาตรา 65 “นิติบุคคลจะมีขึ้นได้ก็แต่ด้วยอาศัยอำนาจแห่งประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น”

มาตรา 66 “นิติบุคคลย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น ภายในของแห่งอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ที่ได้บัญญัติ หรือกำหนดไว้ในกฎหมายข้อบังคับหรือตราสารจัดตั้ง”



การจำแนกประเภทนิติบุคคลแห่งกฎหมายมหาชน นิติบุคคลแห่งกฎหมายมหาชน
ทั้งหลายอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. รัฐ (Etat) ซึ่งเป็นนิติบุคคลเพียงหนึ่งเดียวในประเทษนี้ เอกลักษณะของรัฐในฐานะที่
เป็นนิติบุคคลก็คือ การดำเนินงานในทางปกครองโดยทั่วไปทั่วดินแดน

2. กลุ่มชนท้องถิ่น (Les collectivités locales) ซึ่งได้แก่ เดปาร์เตอมองด์
(Department) กอมมูน (Commune) และดินแดนโพ้นทะเล (Territoires d'outre mer)
เอกลักษณะของนิติบุคคลประเภทนี้ก็คือ การดำเนินงานในทางปกครองทั่วไปในพื้นที่ส่วนหนึ่ง
ของดินแดนของประเทศ

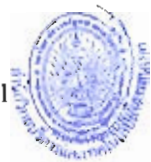
3. องค์กรสาธารณะ (Establishments publics) ซึ่งเป็นนิติบุคคล ซึ่งประกอบการ
งานเฉพาะอย่าง เช่น มหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นต้น

การจำแนกประเภทนิติบุคคลแห่งกฎหมายเฉพาะ "นิติบุคคล" ที่ก่อตั้งโดยกฎหมาย
เฉพาะ ตัวอย่างเช่น ตามพระราชบัญญัติมัสยิดอิสลาม พ.ศ. 2490 บัญญัติให้มีการจัดตั้งมัสยิด
อิสลามเป็นนิติบุคคล วัดบาทหลวงโรมันคาทอลิก เป็นนิติบุคคลตามความในพระราชบัญญัติว่า
ด้วยลักษณะฐานะของวัดบาทหลวงโรมันคาทอลิก ในกรุงสยาม ร.ศ. 128 ฯลฯ และตาม
พระราชบัญญัติอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น พระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494
มาตรา 7 บัญญัติให้การรถไฟแห่งประเทศไทยเป็นนิติบุคคลเหล่านี้เป็นต้น ซึ่งก็แล้วแต่ว่า
กฎหมายต้องการให้เป็นนิติบุคคลหรือไม่

กล่าว "กฎหมายอื่น" ความนี้แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หมายความว่าถึง
เฉพาะบทบัญญัติแห่งกฎหมายภายในของไทย เท่านั้น อันได้แก่ กฎหมายต่าง ๆ หรือ
พระราชบัญญัติต่าง ๆ ดังกล่าวมาข้างต้น โดยไม่ได้หมายความรวมถึงบทบัญญัติแห่งกฎหมายของ
ต่างประเทศด้วย

2.3 การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา

สืบเนื่องจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการ
กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล
และการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว เป็นอิสระ สามารถ
บริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการบริหาร
ที่โรงเรียนเป็นฐาน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จึงได้
กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเฉพาะที่เป็นโรงเรียนเป็น "นิติบุคคล" เพื่อ
รองรับและสนับสนุนหลักการดังกล่าวให้มีความเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น



1. ลักษณะของนิติบุคคล

"นิติบุคคล" คือ กลุ่มบุคคล องค์กร หรือทรัพย์สินที่จัดสรรไว้เป็นกองทุนเพื่อดำเนินกิจการอันใดอันหนึ่ง ซึ่งกฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นบุคคลอีกประเภทหนึ่งที่มีบุคลลธรรมดา และให้มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ซึ่งโดยสภาพจะพึงมีหรือถึงเป็นได้เฉพาะแก่บุคคลธรรมดาเท่านั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง "นิติบุคคล" เป็นบุคคลที่กฎหมาย**สมมุติขึ้น**เพื่อให้มีสิทธิและหน้าที่ รวมถึงสามารถทำกิจการอันเป็นการก่อนิติสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ภายใต้ขอบเขตวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งนิติบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ นิติบุคคลในกฎหมายเอกชน และนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน

นิติบุคคลในกฎหมายเอกชน หมายถึง นิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจจากกฎหมายเอกชน เช่น **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ. 2535 เป็นต้น และขณะเดียวกันนิติบุคคลในกฎหมายเอกชนก็จะต้องเกิดจากความยินยอมที่จะกระทำกิจกรรมภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นแล้ว** ดังนั้นการดำเนินกิจกรรมของนิติบุคคลตามในกฎหมายเอกชนส่วนใหญ่จึงมักเป็นการดำเนินการที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของเอกชนและไม่มีการใช้อำนาจในทางมหาชน เช่น การดำเนินงานของห้างหุ้นส่วน จำกัด บริษัท สมาคม หรือมูลนิธิ เป็นต้น

นิติบุคคลในกฎหมายมหาชน หมายถึง นิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจจากกฎหมายจากกฎหมายมหาชน เช่น กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือกฎหมายลำดับรองที่อาศัยอำนาจจากพระราชบัญญัติกำหนดให้**จัดตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะ เป็นต้น** นอกจากนี้ การดำเนินกิจกรรมของนิติบุคคลมหาชน จะต้องเป็นกิจกรรมที่เรียกว่า "บริการสาธารณะ" โดยใช้อำนาจมหาชนในการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การบริหารราชการของกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค หรือองค์การมหาชน เป็นต้น

เมื่อมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล โรงเรียนจึงจัดเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน มีอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายอื่นซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้โดยเฉพาะ นอกจากนี้ ยังมีสิทธิหน้าที่เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา กล่าวคือ สามารถทำนิติกรรมสัญญา มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน จดทะเบียนทรัพย์สิน รับบริจาค หรือแม้แต่ดำเนินคดีทางศาล ฯลฯ ได้เองโดยไม่ต้องให้หน่วยงานต้นสังกัด หรือ "กรม" ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ดำเนินการแทนดังเช่นที่ผ่านมา

แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ไม่ได้มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในฐานะนิติบุคคลของสถานศึกษาไว้



โดยเฉพาะ นอกจากที่ได้มีระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 59 วรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม (ซึ่งประสงค์จะใช้กับสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เป็นนิติบุคคล และย่อมสามารถนำมาใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลได้ด้วย) ซึ่งกำหนดไว้แต่เฉพาะในเรื่องรายได้ ทรัพย์สินและผลประโยชน์บางประเภทของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลเท่านั้น

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่จะต้องใช้อำนาจตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่และวางหลักเกณฑ์การดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลเหล่านี้

2. แนวคิดในการร่างระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า สภาพความเป็นนิติบุคคล โดยเฉพาะนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายกำหนด และโดยทั่วไปกฎหมายที่จัดตั้งนิติบุคคลส่วนใหญ่จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่หรือความเป็นอิสระในการบริหารจัดการของนิติบุคคลไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของนิติบุคคลเหล่านั้นเป็นไปตามลักษณะ รูปแบบ หลักการ หรือวิธีการจัดระเบียบองค์กรบริหารของรัฐ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร เทศบาล ฯลฯ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินซึ่งเป็นกฎหมายจัดตั้งบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยรัฐธรรมนูญบัญญัติรับรองความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ไว้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของตนเอง แต่ในกรณีของมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นนิติบุคคลเช่นกัน (เฉพาะมหาวิทยาลัยที่เป็นนิติบุคคลในสายการบังคับบัญชา) แม้กฎหมายจัดตั้งของแต่ละมหาวิทยาลัยจะกำหนดรับรองอำนาจหน้าที่และความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไว้ รวมทั้งมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลดำเนินกิจกรรมได้โดยอิสระ แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยจัดเป็นส่วนราชการ (กรม) ในราชการบริหารส่วนกลาง ความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริหารงานจึงต้องเป็นไปตามที่กฎหมายจัดตั้งกำหนด และไม่ขัดต่อระบบการบริหารราชการในส่วนกลาง



สำหรับกรณีของโรงเรียน แม้จะมีฐานะเป็นนิติบุคคลเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่ก็ยังเป็นหน่วยงานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลาง และมีได้เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพราะฉะนั้น ความเป็นนิติบุคคลหรือความเป็นอิสระของโรงเรียนจึงมีความแตกต่างจากความเป็นนิติบุคคลของมหาวิทยาลัยของรัฐ ตลอดจนกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ

อย่างไรก็ดี ความเป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อาจจะเทียบเคียงได้กับความเป็นนิติบุคคลของจังหวัดในฐานะราชการส่วนภูมิภาค กล่าวคือ แม้จังหวัดจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่ในการบริหารงาน จังหวัดจะต้องปฏิบัติตามนโยบายจากส่วนกลาง ตลอดจนการดำเนินการต่างๆ ก็ยังคงอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนดจากส่วนกลาง เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง ก็ต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพัสดุ การจัดทำงบประมาณ ก็ต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ การเบิกจ่าย ก็ต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง เป็นต้น ดังนั้น การเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนจึงไม่ได้หมายความว่า โรงเรียนจะมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน หรือมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยปราศจากขอบเขตของกฎหมายแต่อย่างใด

ด้วยเหตุนี้ ในการพิจารณากำหนดการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล จึงต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของความเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของโรงเรียน โดยที่สถานะของโรงเรียนในปัจจุบันเป็นส่วนราชการในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น กรอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติราชการของโรงเรียนจึงอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด แต่เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับ สถานะของโรงเรียนจะต้องเปลี่ยนจาก “ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ” เป็น “นิติบุคคล” ซึ่งผลในทางกฎหมายจะทำให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่เป็นของตนเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการกำหนด จะไม่ครอบคลุมถึงโรงเรียนซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลอีกนิติบุคคลหนึ่ง

ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการอาจกำหนดให้โรงเรียนมีวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ



หรือระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด เป็นต้น

การกำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนของนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนนำมาซึ่งสิทธิและหน้าที่ต่างๆ เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา อาทิ การทำนิติกรรมสัญญา การถือกรรมสิทธิ์ หรือแม้แต่การดำเนินคดีทางศาล เป็นต้น แต่เนื่องจากนิติบุคคลเป็นสิ่งที่กฎหมายสมมติขึ้น การแสดงเจตนาหรือความประสงค์ในการทำกิจการใดๆ ของนิติบุคคล จึงไม่อาจกระทำตัวเอง แต่ต้องแสดงออกโดยผ่านทางผู้แทนของนิติบุคคล ซึ่งในกรณีของโรงเรียนนั้น มาตรา 39 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงควรกำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนของนิติบุคคลสถานศึกษาในกิจการทั่วไปของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกอีกด้วย

อย่างไรก็ดี มีข้อสังเกตว่า การแสดงเจตนาของผู้อำนวยการสถานศึกษาแทนสถานศึกษานั้น จะต้องเป็นไปตามขอบวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนดด้วย จึงจะถือว่าเป็นการกระทำที่ผูกพันสถานศึกษา

การดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ภายใต้บังคับของมาตรา 59 แห่งกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ เมื่อโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลจึงย่อมจะมีสิทธิและหน้าที่ในการปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้จ่าย และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาได้เอง เช่น ใช้อื้อโรงเรียนในการจดทะเบียนรถ ที่ดิน หรืออสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้อุทิศให้ หรือนำเงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับการบริจาคมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นต้น แต่เนื่องจากทรัพย์สินบางประเภท ได้แก่ ที่ราชพัสดุ หรือทรัพย์สินของแผ่นดิน จะต้องดำเนินการตามที่กฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุหรือระเบียบฯ พัสดกำหนดไว้ ดังนั้น ทรัพย์สินของสถานศึกษาดำเนินของมาตรา 59 ที่กำหนดให้โรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถมีสิทธิและหน้าที่ในการดำเนินการโดยอิสระจึงหมายความว่า “ทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่โรงเรียน” เท่านั้น

แต่การที่จะให้โรงเรียนแต่ละโรงเรียนปกครอง ดูแล รักษา ใช้จ่าย และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้โดยอิสระนั้น อาจจะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างสถานศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถตรวจสอบ ติดตาม หรือประเมินผลการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวได้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงควรกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้สถานศึกษา คือ ให้โรงเรียนมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้จ่าย และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ โดยสามารถนำเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้นำมาใช้ในการ



ดำเนินกิจการของโรงเรียน เช่น ข้างครุภัณฑ์ ขี้อาย หรือแลกเปลี่ยน เป็นต้น แต่การจำหน่ายทรัพย์สินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้ถือสิทธิ์ จะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ ให้โรงเรียนสามารถใช้นามของโรงเรียนจดทะเบียนสิทธิ ขึ้นทะเบียน หรือดำเนินการทางทะเบียนใดๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้ถือสิทธิ์ ให้การรับบริจาคเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ถือสิทธิ์ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการ และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ให้โรงเรียนจัดทำบัญชีแสดงรายการรับจ่ายเงินและทรัพย์สินที่มีผู้ถือสิทธิ์ให้แก่สถานศึกษาแยกจากบัญชีเงินและทรัพย์สินของแผ่นดิน เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการและตรวจสอบ ให้โรงเรียนสรุปรายการบัญชีการรับจ่ายเงินบริจาคหรือทรัพย์สินที่มีผู้ถือสิทธิ์ให้แก่สถานศึกษารายงานให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาทุกสิ้นปีงบประมาณ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ และพิจารณาส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนแต่ละแห่งต่อไป และเมื่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบความถูกต้องของรายงานดังกล่าวแล้ว ให้รายงานให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ และให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจออกระเบียบเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพย์สินที่มีผู้บริจาค ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพย์สินเพื่อการศึกษ เช่น การจัดการทรัพย์สินเมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษา เป็นต้น

การดำเนินคดีทางศาล เมื่อกำหนดให้โรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้ และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียนแล้ว หากเกิดกรณีที่มีข้อพิพาท หรือมีการดำเนินคดีทางศาลที่เกี่ยวกับทรัพย์สินของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็ทรัพย์สินที่มีผู้ถือสิทธิ์หรือทรัพย์สินของแผ่นดิน โรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้ปกครองดูแลทรัพย์สินเหล่านั้น จึงการจะมีอำนาจหน้าที่ดำเนินคดีทางศาลที่เกี่ยวกับทรัพย์สินของโรงเรียน รวมถึงกิจการอื่นๆ ของโรงเรียนด้วย โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้แทนสถานศึกษาหรือผู้แทนนิติบุคคล ทำหน้าที่ดำเนินคดีทางศาลที่เกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนทั้งในคดีแพ่งและคดีอาญาแทนโรงเรียน อย่างไรก็ดี เพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่โรงเรียนในการดำเนินคดีทางศาล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงการวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินคดีทางศาลของโรงเรียนไว้ ในกรณีที่โรงเรียนถูกฟ้องคดีหรือเป็น “จำเลย” ให้โรงเรียนรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบเพื่อดำเนินการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินคดีโดยเร็ว

ในกรณีที่โรงเรียนใช้อำนาจในนามของตนเพื่อฟ้องร้องดำเนินคดีในฐานะที่เป็น “โจทก์”



ให้กระทำได้เฉพาะในส่วนที่เป็นทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้สถานศึกษา โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษานั้นสังกัด เนื่องจากอาจมีความรับผิดชอบทางแพ่ง (ฟ้องแย้ง) ตามมา จึงควรต้องขอความเห็นชอบจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

การบริหารจัดการงบประมาณแม้โรงเรียนจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่ก็ยังเป็นเพียงหน่วยงานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลาง มิได้เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน การบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การเลิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ฯลฯ จึงยังคงต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายวิธีการงบประมาณ และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ ซึ่งส่วนใหญ่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการในการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม ระบบงบประมาณในปัจจุบันกำลังอยู่ระหว่างปรับปรุงเพื่อนำไปสู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณให้ส่วนราชการเพื่อให้มีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการบริหารงบประมาณและการใช้จ่ายเงินของตนอย่างเต็มที่ แต่ทั้งนี้จะต้องมีระบบการรายงานและการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจบริหารจัดการงบประมาณให้แก่สถานศึกษาตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ด้วยเหตุนี้ ในการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จึงต้องมีการปรับปรุงวิธีการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินอุดหนุนผู้เรียนเป็นรายบุคคล กล่าวคือ เปลี่ยนแปลงจากการจัดสรรและควบคุมดูแลโดยส่วนกลางผ่านกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการส่วนภูมิภาค เป็นการจัดสรรให้สถานศึกษาผ่านเขตพื้นที่การศึกษา และกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณและการใช้จ่ายเงินให้กับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความอิสระและคล่องตัวในการบริหารงบประมาณและการใช้จ่ายเงินได้ด้วยตนเอง แต่ทั้งนี้ สถานศึกษาเองก็จะต้องมีการวางแผน บริหาร และควบคุมงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ และหน่วยงานภายนอกอื่นใช้ในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลด้วย

ดังนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงควรกำหนดให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักเกณฑ์หรือกระบวนการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การอนุมัติและการจัดสรรงบประมาณ การบริหารและการควบคุมงบประมาณ และการติดตามและรายงาน เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการ



งบประมาณของสถานศึกษา และให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณในส่วนของที่ตั้งไว้สำหรับสถานศึกษาลามที่ได้รับการกำหนดวงเงินให้แก่สถานศึกษา ยกเว้นงบประมาณในหมวดเงินเดือน

การบริหารจัดการเกี่ยวกับพัสดุ เนื่องจากการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุของโรงเรียนอยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าวได้โดยเฉพาะ เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ และกฎหมายว่าด้วยพัสดุ เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการในการดำเนินการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลมีความคล่องตัว และเป็นอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุในส่วนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบหรืออยู่ในวงเงินงบประมาณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงควรกำหนดให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มอบอำนาจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุม บำรุง รักษา และจำหน่ายพัสดุ เป็นต้น ให้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา

อย่างไรก็ดี เพื่อให้การบริหารจัดการเกี่ยวกับพัสดุของโรงเรียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพย์สินของสถานศึกษา โดยประกอบด้วย การควบคุมโดยวิธีการลงบันทึก ทำทะเบียน และรายงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบ การจัดให้มีการตรวจตราดูแลการใช้งาน การป้องกันและจัดเก็บอย่างปลอดภัยและถูกวิธี รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินแต่ละประเภท ได้แก่ ราคาซื้อ ค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สิน เช่น ค่าติดตั้งและค่าขนส่ง เป็นต้น รวมทั้งข้อมูลอายุการใช้งานและค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาตลอดอายุการใช้งานของทรัพย์สินนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการจัดซื้อ การวางแผนการบำรุงรักษา การวางแผนการใช้งานและการติดตามประเมินผลการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ เพียงใด

การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงินและบัญชี การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงินของโรงเรียน มีลักษณะเช่นเดียวกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับพัสดุข้างต้น กล่าวคือ อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ของกฎหมายเฉพาะ อาทิ หลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดเกี่ยวกับการเงิน เป็นต้น ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการในการดำเนินการ นอกจากนี้ ในส่วนของการบริหารจัดการบัญชีของสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนระบบ จากการจัดทำบัญชีแบบเกณฑ์เงินสด (Cash basis) เป็นการจัดทำบัญชีแบบเกณฑ์พึงรับพึงจ่าย (Accrual basis) เพื่อให้สามารถ



แสดงผลการดำเนินงาน ฐานะการเงิน และวัดความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารทำนองเดียวกับระบบธุรกิจอีกด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงินและบัญชีสามารถส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลให้มีความคล่องตัว และเป็นอิสระ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงควรจะกำหนดให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานออกระเบียบเกี่ยวกับการบริหารการเงินและการบัญชีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดหลักการและนโยบายบัญชี ผังบัญชี วิธีบันทึกรายการบัญชี และรูปแบบรายงานการเงินที่สอดคล้องกับประกาศของกระทรวงการคลัง รวมทั้งมอบอำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น การเบิกเงิน จากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน หรือการกันไว้ เบิกเหลือในปี เป็นต้น ให้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเรียกย่อว่า ก.ค.ศ. และอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา หรือเรียกย่อว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา อาทิ การควบคุมดูแล การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 คือ ควบคุม ดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่กำหนด มาตรา 27 (1) พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มาตรา 2 (2) ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มาตรา 27(3) จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มาตรา 27 (4) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 27 (5) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย มาตรา 27(6) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งหรือขาดคุณสมบัติพิเศษ (มาตรา 49) นอกจากนี้ยังมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย



ตำแหน่งครู และตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 53 (4) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการ เนื่องจากมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความเหมาะสม หรือมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (มาตรา 56 วรรคสอง) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งต่อไป (มาตรา 56 วรรคสอง) สั่งบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (มาตรา 65) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (มาตรา 7) ยกข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความกตริเริ่ม สร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ (มาตรา 75) แจ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุให้ทราบถึงภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ ในฐานะเป็นพลเมืองที่ดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (มาตรา 78) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสมตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (มาตรา 79) ส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ได้บังคับบัญชาโดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด (มาตรา 81) รักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ (มาตรา 82) เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนิน การทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย (มาตรา 95 และมาตรา 98) พิจารณานุญาตหรือยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 108) สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 110 (4) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันสมควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ กรณีหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่



ทางราชการตามมติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 111) สั่งให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่รับโทษจำคุกโดย คำสั่งของศาลหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษา ถึงที่สุดให้อำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือผิดลหุโทษออกจากราชการ (มาตรา 113)

แต่ถึงกระนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ก็จะต้องกำหนดให้มีกรมอบ อำนาจในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดการศึกษาในลักษณะโรงเรียน วิทยาลัย หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวงศึกษา ที่จัดการศึกษาอยู่ในสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะ เป็นนิติบุคคล จึงทำให้ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษา 2 ประเภท คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ โรงเรียน และสถานศึกษาที่เรียกชื่ออื่นที่ไม่มีฐานะ เป็นนิติบุคคล

เมื่อศึกษาถึงการเป็นนิติบุคคลของโรงเรียน จะพบว่า การมีสิทธิและหน้าที่กระทำการ ต่างๆ ของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล มิได้มีความเป็นอิสระเช่นเดียวกับการเป็นนิติบุคคลประเภท อื่นๆ แต่ขึ้นอยู่กับกรอบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย การบริหารจัดการและขอยกเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และอำนาจที่ได้รับมอบ จากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจตาม มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นอิสระ เพราะฉะนั้น ไม่ว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติ บุคคลหรือไม่ ระบบการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท ย่อมไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก

แต่เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงในปัจจุบัน สถานศึกษาที่ต้องโอนไปสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มีเพียงโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เท่านั้น ดังนั้น การศึกษาการจักระบบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล หรือ "โรงเรียน" เป็นสำคัญ

สถานะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อมีการใช้บังคับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตลอดจนการปฏิบัติ ราชการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเปลี่ยนสายการบังคับบัญชาจากส่วนราชการ ใน ระดับภูมิภาคไปเป็นการบังคับบัญชาจากเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายพอสรุปได้ คือ



สถานะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งการบริหารออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาแทนการกำหนดให้มีส่วนราชการในระดับภูมิภาค ดังนั้น เมื่อพระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลใช้บังคับ หน่วยงานเดิมของกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัดและอำเภอ เช่น สำนัศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นต้น จึงถูกยุบไปโดยหลอมรวมกันเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดของหน่วยงานเหล่านั้นก็จะถูกโอนไปอยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจะยังคงสถานะเป็นสถานศึกษาเช่นเดิมตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการในการจัดตั้งสถานศึกษา แต่ทั้งนี้ จะต้องมีการประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นมารองรับอีกครั้งหนึ่งภายในวันที่ 20 สิงหาคม 2547 โดยประกาศดังกล่าว จะกำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งในเขตพื้นที่การศึกษา (ทางภูมิศาสตร์) เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

นอกจากนี้ สถานศึกษาเฉพาะที่เป็นโรงเรียนก็จะมีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีอำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับ

การปฏิบัติราชการของสถานศึกษาฯ ในเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการยุบรวมหน่วยงานในระดับภูมิภาคและการโอนสถานศึกษาไปอยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการแล้ว การบริหารงานสถานศึกษาซึ่งเดิมเคยอยู่ได้บังคับบัญชาของอธิบดีกรมสามัญศึกษา ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ในกรณีของโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาและเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด หรือหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในกรณีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ก็จะโอนมาอยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับทันทีเช่นกัน

ดังนั้น อำนาจหน้าที่ของอธิบดีกรมสามัญและเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่เคยมอบอำนาจไว้แก่ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ จึงไม่สามารถ



กระทำได้อีกต่อไป เนื่องจากอธิบดีกรมสามัญและเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติมีอยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามกฎหมาย เลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องทำการออกคำสั่งมอบอำนาจใหม่ให้แก่ผู้อำนวยการ สถานศึกษา

ขอข่วยภารกิจที่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการต้องเปลี่ยนแปลงไป ตามหลักการกระจายอำนาจตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้าน บริหารทั่วไป

อย่างไรก็ดี ขอบเขตภารกิจของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ ไม่ได้เกิดขึ้นโดยผลของการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา แต่กลับเกิดจากการมอบอำนาจซึ่งอาศัย อำนาจมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้หัวหน้าส่วน ราชการที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เช่น ด้านงบประมาณ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการ งบประมาณ ระเบียบบริหารงบประมาณ หรือหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลางและ สำนักงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลตามกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาและด้านบริหารทั่วไป ตามกฎหมายที่ราชพัสดุ หลักเกณฑ์ของกรมธนารักษ์ ระเบียบฯ พักสุด และระเบียบฯ งานสารบรรณ เป็นต้น ต้องมอบอำนาจให้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อ ความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษา และจากเหตุผลนี้เอง จึงทำให้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแม้ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีขอข่วยภารกิจและ สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว และเป็นอิสระเช่นเดียวกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

3. หลักการบริหารโดยเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 1-3) เขตพื้นที่การศึกษาเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศ ไทยเป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดให้มีขึ้นตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดย กำเนิดถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลักและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย ประกอบ กับมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง



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

ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2545 ที่ผ่านมา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ใช้โครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการใหม่ มีการแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และประสานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด ออกเป็นพื้นที่ย่อย จำนวน 175 เขต ที่เรียกว่า เขตพื้นที่

จึงสรุปได้ว่า เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง องค์กรที่มีความรับผิดชอบเฉพาะในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประสานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรมตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น เพื่อมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระของการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว แก้ปัญหาได้ตรงจุด ตรงกับความต้องการในพื้นที่ทันที และมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรคณะบุคคลทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน มาตรฐาน และกำกับดูแลการดำเนินการคณะกรรมการและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบโดยตรง

3.1 การจัดองค์กรการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

การจัดองค์กรการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

1. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ กำกับ ดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งของรัฐและเอกชน และการดำเนินการด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภายในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งส่งเสริม ประสานงานการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยดำเนินการภายใต้การกำกับของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาที่มาจากตัวแทนประชาชนและ องค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ บริหารงานโดยผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ

2. สถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยการกำกับ สนับสนุนของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากผู้แทนครู ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิบริหารงานโดยผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ โดยในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ให้ความเห็นชอบนโยบายและแผนการจัดการศึกษา และการจัดหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษา เสนอแนะการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร



สถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพสุขภาพอนามัยของนักเรียน การระดมทรัพยากร การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสืบสานศิลปประเพณีประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

สำหรับการจัดระบบการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน ให้มีหัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพที่มีความรู้ ความสามารถ มีความอิสระ และคล่องตัวในการบริหารงานในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการในสถานศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ของบุคลากร และหน่วยงานภายใน ให้ดำเนินการจัดการศึกษาในความรับผิดชอบให้เป็นไปตาม นโยบาย คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาโดยการสนับสนุน ส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานศึกษาหรือโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากรรมการประเภทอื่นรวมกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขาธิการ

3.2 องค์กรบริหารงานบุคคล

องค์กรหลักในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 2 ระดับ ได้แก่

1. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีอำนาจหน้าที่หลักในการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกำกับตรวจสอบการดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด
2. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2545 : 1) กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มี



เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 เขต ประกอบด้วย อำเภอต่าง ๆ ดังนี้

เขต 1 มี 9 อำเภอ คือ พระนครศรีอยุธยา ท่าเรือ นครหลวง บางปะหัน ภาชี อุทัย บ้านแพรก มหาราช และวังน้อย มีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 209 โรงเรียน และสังกัดกรมสามัญศึกษา 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 225 โรงเรียน

เขต 2 มี 7 อำเภอ คือ บางซ้าย บางไทร บางบาล บางปะอิน ผักไห่ลาดบัวหลวง และเสนา มีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 181 โรงเรียน และสังกัดกรมสามัญศึกษา 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 194 โรงเรียน

สรุปได้ว่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 2 เขตพื้นที่การศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 มี 9 อำเภอ 225 โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 มี 7 อำเภอ 194 โรงเรียน

การปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 (2547 : 10-11) มีดังนี้

การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่าย/ภารกิจ ดังนี้

1. งานธุรการ

2. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ



3. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การบรรจุเข้ารับราชการใหม่ งานแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทน และ งานออกจากราชการ

4. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ประกอบด้วย งานบำเหน็จความชอบ งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานบริการบุคลากร การขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร การขอมิบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอหนังสือรับรอง การขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ การขออนุญาตลาอุปสมบท การลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การขอพระราชทานเพลิงศพ

5. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย งานฝึกอบรมและภาคศึกษาต่อ งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ กือ การขอใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ การส่งเสริมความมั่นคง ผดุงความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ และงานประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล

6. กลุ่มงานวินัยและนิติกร ประกอบด้วย งานวินัย งานอุทธรณ์และร้องทุกข์ งานกฎหมายและการดำเนินคดีของรัฐ

7. กลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ผู้วิจัยได้รวบรวม ยละเอียดศึกษาค้นคว้ามาซึ่งเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยในประเทศ ดังนี้

กวัลย์ ทองมี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม" ผลการวิจัยปรากฏว่า การบริหารงานบุคลากรมีปัญหาในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ การคัดเลือกบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ล่าช้า และไม่ดีเท่าที่ควร ขาดการสนับสนุนจากบุคคลภายนอก การให้บริการด้านต่างๆ แก่บุคลากรที่พ้นจากตำแหน่งแล้วล่าช้า

สุวัฒน์ อ้นใจกล้า (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมส่วนกลาง พบว่าด้านการสรรหาบุคลากร ทัศนะของบุคลากรครูทั้งหมดเห็นว่า ควรให้ผู้สมัครบรรยายละเอียดต่าง ๆ ในใบสมัครอันเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการสรรหาบุคลากรครูให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า ทัศนะของบุคลากรครูทั้งหมดเห็นว่า กรมสามัญศึกษา **จัดดำเนินการด้านการบำรุงรักษาบุคลากรครูในระดับปานกลาง** ด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า



ทัศนะของบุคลากรครูเห็นว่าผู้อำนวยการ รองอธิบดีตรวจเยี่ยมโรงเรียนในสังกัดน้อย และการจัดให้ครูในระดับเดียวกันมาสัมมนาร่วมกันก็ดำเนินการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการจัดฝึกอบรมกรรมสามัญศึกษาจัดให้ครูอยู่ในระดับสูง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทัศนะของบุคลากรครูในด้านนี้เห็นว่ากรรมสามัญศึกษาจัดให้ครูอยู่ในระดับปานกลาง

วิกรม ศาสวัตวงศ์กร (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นดังนี้ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านพัฒนาบุคคลเป็นอันดับ 1 ด้านการชำระรักษาบุคคลเป็นอันดับ 2 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานเป็นอันดับ 3 และด้านการแสวงหาบุคคลเป็นอันดับ 4 ปัญหาในการบริหารงานบุคคลเป็นปัญหาที่อยู่ในระดับเป็นปัญหามาก เป็นปัญหাপานกลาง และเป็นปัญหาน้อย ปัญหาที่โรงเรียนเห็นว่าสำคัญมากมีเพียงปัญหาเดียว คือ โรงเรียนไม่สามารถกำหนดคุณวุฒิวิชาเอกของครูโรงเรียนได้เองและปัญหาระดับปานกลาง 3 ปัญหา

อุบล รักการงาน (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาบุคคล มุ่งปฏิบัติในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด และยึดความสมัครใจเป็นสำคัญด้านทำนุบำรุง และรักษาบุคคล เน้นการให้ความเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคคล และกิจกรรมการอบรมโดยจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามโครงการต่างๆ และด้านการให้บุคคลพ้นจากการงาน คือปฏิบัติตามขั้นตอนของทางราชการ

สิทธิชัย ลิ่วาหา (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหา โรงเรียนไม่มีโอกาสในการสรรหาและคัดเลือก ครูใหม่ที่ได้มาเป็นครูที่ย้ายมาจากที่อื่นเป็นส่วนใหญ่ และได้มาไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ในด้านการชำระรักษาผู้บริหารโรงเรียนได้มีการปฏิบัติตามหลักการของการบริหารบุคคลเป็นส่วนใหญ่ และเห็นว่าวิธีการบำรุงรักษาบุคคลที่ได้ผลคืออย่างมาก คือ การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอยู่เสมอ โดยการใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการพัฒนา ครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมมากที่สุด แต่การพัฒนาบุคคลที่ผู้บริหารเห็นว่า เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุด คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการให้พ้นจากงาน ครูมีการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนโดยการย้ายไปมากที่สุด ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่พบมากในด้านการจัดหา ได้แก่ ครูมีวุฒิไม่



ตรงตามความต้องการ การได้ครุมาล่าช้า ไม่ทันตามความต้องการในด้านการบำรุงรักษา ได้แก่ การจัดการเข้าปฏิบัติงานทำได้ยาก เพราะคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ และครุขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาบุคคล ได้แก่ครุไม่เห็นความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการให้พ้นจากงาน ได้แก่ ครุไม่ได้รับความเป็นธรรมในการย้าย

อัมพร สังข์พระกร (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการวางแผนบุคคล ปฏิบัติมากที่สุด คือ ให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการวางแผนบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติมากที่สุด คือ ให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการกำหนดบุคคลเข้าปฏิบัติงานและปฐมนิเทศบุคคลใหม่ก่อนมอบหมายงานด้านการบำรุงรักษา บุคคล ปฏิบัติมากที่สุด คือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นการพิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์และระเบียบด้วยความยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคคล ปฏิบัติมากที่สุด คือ จัดประชุมปฏิบัติการแก่ครูก่อนเปิดภาคเรียน ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่พบ คือ ครุไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนดขาดแคลนบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญสาขาวิชาเฉพาะ และบุคคลที่ได้ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน

พิไลวรรณ จารุพานงู (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่มีโอกาสในการสรรหาและคัดเลือกครู ผู้บริหารใช้วิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้บริหารเห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุด ท้ายที่สุดพบว่าครูมีการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนโดยการย้ายไปมากที่สุด

เสกสรร เจริญ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง หน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การวางแผนกำลังคน การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากร การพัฒนา ก้าวตอบแทนและสิ่งจูงใจ การนำเข้าสู่หน่วยงาน การให้ข้อมูลข่าวสาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สำหรับการคัดเลือกมีการปฏิบัติในระดับน้อย

วีระ สุมทรพันธ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สรุปปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน



มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พบว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล โรงเรียนไม่สามารถทำเองได้ บุคคลใหม่มีประสบการณ์น้อย ขาดคุณธรรมของความเป็นครู โรงเรียนขาดบุคคลด้านแนะแนว คุรุศาสตร์ วรรณกรรม เป็นต้น การชำระรักษาบุคคลขาดการติดตามผลงานที่มอบหมายให้ทำ การย้ายติดตามคู่สมรสทำให้โรงเรียนขาดบุคคลกะทันหัน และการย้ายเข้ามาทำให้บางหมวดวิชาบุคคลเกิน บางหมวดขาด การพิจารณาความดีความชอบประจำปีไม่ยุติธรรม สวัสดิการด้านบ้านพักไม่เพียงพอ และกิจกรรมนันทนาการมีน้อย การพัฒนาบุคคลไม่มีการวางโครงการพัฒนาบุคคล การประชุมพิเศษ บุคคลใหม่ทำไม่สม่ำเสมอ การส่งบุคคลเข้ารับอบรมมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ การลาศึกษาต้องจะพิจารณาจากอัยการมากกว่า ความต้องการของโรงเรียนการสังเกตการสอนมีน้อย ขาดการหมุนเวียนในหมู่บุคคลและขาดการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาบุคคล การให้พ้นจากงาน การสอบสวนบุคคลที่มีความผิดล่าช้า บุคคลใกล้เกษียณอายุราชการมักไม่กระตือรือร้นในการทำงานโรงเรียนละเลยที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่พ้นจากราชการออกไป

การวิจัยต่างประเทศที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

แมนเนท (Maneth.1987 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่ คณะวิทยาลัยเคนซัส โดยมีวิทยาลัย 19 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ทำกันมากใน วิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การประชุมนอกสถานที่ทำงาน การแสดงผลงาน การประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมสถาบัน การศึกษาอื่นๆ และการประชุมพิเศษ การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมาก คือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพ การประชุมนอกสถานที่ทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงาน การประชุมเทคนิคการสอน และการฝึกอบรม

เบนจามิน (Benjamin. 1976 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนได้กว้างกว่า คือ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์สำหรับการเลือกสรรผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา โดยศึกษาคุณสมบัติและบุคลิกภาพ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองนิวยอร์ก ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้จัดการศึกษา (Superintendents) ผู้แทนกรรมการศึกษาโรงเรียนชุมชน (Community school board representatives) ผู้แทนสมาคมผู้ปกครอง (Parent association representatives) และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวุฒิปริญญาโทเป็นอย่างน้อย มีประสบการณ์ด้านการสอน และเคยเป็นผู้ช่วยครูใหญ่มาก่อน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความซื่อสัตย์ ฉลาด และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ และมีความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสนใจต่อภารกิจในด้านการเรียนการสอน และการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศของ



การทำงานร่วมกัน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและรู้จักการประชาสัมพันธ์

เลอห์น (Laynn, 1996 : Abstract) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐาน และการมีส่วนร่วมตัดสินใจในโรงเรียนมัธยมศึกษาของมลรัฐเวอร์จิเนีย : ใครคือผู้ตัดสินใจที่แท้จริง พบว่าการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นสำคัญจะเกิดขึ้นในโรงเรียนมัธยมศึกษาของชุมชนในทุกพื้นที่เพื่อการตัดสินใจ ส่วนการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในโรงเรียนมัธยมได้เกิดขึ้นมาก่อนแล้ว แต่ไม่เหมือนกันกับขอบเขตของการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐานเมื่อพิจารณาว่าพื้นที่ใดมีการตัดสินใจมากที่สุด นอกจากนั้นการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐานยังมีอยู่โดยไม่มีนโยบายของคณะกรรมการโรงเรียนที่ได้เขียนไว้

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า ในการบริหารบุคลากรการดำเนินงานการบริหารบุคคลในหน่วยงานต่างๆ มีลักษณะคล้ายกัน คือ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดความต้องการด้านบุคคล การสรรหาตัวบุคคล การจัดและบริหารบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้พ้นจากงาน และปัญหาที่พบมากได้แก่ ในเรื่องการสรรหา หน่วยงานหรือโรงเรียนไม่มีโอกาสกำหนดคุณสมบัติคุณวุฒิเองได้ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสาขาต่างๆ กัน บางสาขาขาดแคลน นอกจากนี้ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร พบว่าที่ปฏิบัติกันมากคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียน ในทางปฏิบัติถึงแม้ว่าจะมีอุปกรณ์ต่างๆ ที่สมบูรณ์และทันสมัยสักเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้โรงเรียนประสบความล้มเหลวในที่สุด ฉะนั้น โรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรเป็นพิเศษ จะต้องสร้างระบบบริหารบุคลากรให้ดีทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านการวางแผน การสรรหา และการคัดเลือก การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมิน และการให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในอันที่จะเป็นผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อการรองรับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5. สรุปแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู



และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่าย/ภารกิจ คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และ การออกจากราชการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีขอบข่าย ดังนี้

1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน มีแนวทางปฏิบัติ คือ วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2. การกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางปฏิบัติ คือ สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

3. การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู มีแนวทางปฏิบัติ คือ สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ.แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

5.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีขอบข่าย ดังนี้

1. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากร



ทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ คือ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิद्यฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ คือ กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3. การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติ คือ เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป และการโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีแนวทางปฏิบัติ คือ เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษากำหนด

4. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ ซึ่งการบรรจุกลับเข้ารับราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) มีแนวทางปฏิบัติ คือ กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง กรณีออกจากราชการเพื่อ



รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5. การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง มีแนวทางปฏิบัติ คือ กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการ ได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทนถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

5.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีข้อข่าย ดังนี้

1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนา ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ โดยการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.78) มีแนวทางปฏิบัติ คือ ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา การดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม.80) มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงาน ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การดำเนินการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และ



จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ติดตาม ประเมินการพัฒนา และ การพัฒนากรณีไม่ผ่านการ ประเมินวิทยฐานะ (ม.55) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายงานผลการ ดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การ เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้น เงินเดือน ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องแจ้งเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ รายงานการสั่งเลื่อนและไม่ เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีแนว ทางการปฏิบัติ คือ แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงเกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ ราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรีสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายในกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ รายงาน ผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม คุงานหรือปฏิบัติงานวิจัย มีแนวทาง การปฏิบัติ คือ ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม คุงานหรือ ปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รายงานผลการดำเนินการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ คือ กรณีการเพิ่ม ค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานกำหนด

4. การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ดำเนินการตามที่ กระทรวงการคลังกำหนด

5. เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่นดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด



6. งานทะเบียนประวัติ จัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำแนวทางการปฏิบัติโดย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วยสูติบัตรทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติแก้ไขต่อ ก.ค.ศ. ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แนวทางการปฏิบัติ คือ ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

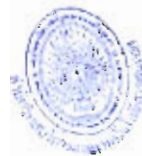
8. การขอมอบบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้ขอมอบบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยกรมทะเบียนประวัติไว้ ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

9. งานขอหนังสือรับรอง งานอนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

5.4 วินัยและการรักษาวินัย

งานวินัยและการรักษาวินัย ประกอบด้วย

1. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้มีความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวน แล้วพบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนกรณีอื่นมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา 53 แห่ง กฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ เขต พื้นที่การศึกษาพิจารณา ลงโทษ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา 53 แห่งกฎหมาย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการ พิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. **เขตพื้นที่การศึกษา** รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา

3. การอุทธรณ์ การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย มีแนวทางการปฏิบัติ คือ กรณีการอุทธรณ์ ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การร้องทุกข์ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจาก การกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. **เขตพื้นที่การศึกษา** หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

5. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัด เหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามความแก่กรณี

5.5 การออกจากราชการ

การออกจากราชการประกอบด้วย

1. การออกจากราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณา อนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานการอนุญาตการ ลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



2. การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่าน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป มีแนวทางการปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออก ราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติ ทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่ง พักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรอื่น มีกรณีถูก กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือ ต้องหาว่ากระทำความผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ) รายงานผลการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุลดแทน ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่าเสมอ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ตรวจสอบ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอื่นเนื่องมาจากการเจ็บป่วย ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติ ราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไป ยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมาย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30(1)) กรณีเป็นผู้



ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (ม.30(4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม.30(5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม.30(5)(7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม.30(8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม.30 (9)) มีแนวทางการปฏิบัติ คือ สถานศึกษาดูตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติใน มาตรา (ม.30 (1)(4) (5)(7)(8) หรือ (9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งตรวจขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (ม.30 (3)) มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (ม.30 (3)) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติคนไม่เหมาะสม มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อ ครูผู้ช่วย ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติคนไม่เหมาะสม ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้ห่อนความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติคนเหมาะสม ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้ห่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติคนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาต่อไป เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญทดแทน

6. กรณีมีมลทินนัวหมอง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างบ่งว่าครูผู้ช่วย ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง



ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

7. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากกรอบความคิดตามขอบข่าย/ภารกิจการบริหารงานบุคคล สรุปได้ 5 ภารกิจหลัก คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

เนื่องจากแต่ละภารกิจมีแนวทางการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน อาจจะมีผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารงานบุคคลต่างกัน