

ไม่อาจปฏิบัติราชการ ได้ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน หากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใดว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1. ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

มีผู้ให้ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไว้ ดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 57 – 61) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน วิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ การแก้ไขวันเดือนปีเกิดในทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตไปราชการ การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ

วัลลพ สงวนนาม (2552 : 34 - 35) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการแข่งการะงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผนหลักเกณฑ์การปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะพลเมืองดีก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การนิเทศ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การบำเหน็จความชอบ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมสนับสนุนให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย รวมทั้งการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

ชิดชนก รอดเงิน (2553 : 27) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อการดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความรู้ ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 40) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ความเข้าใจและมีความพร้อมในอันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพพร้อมทั้งอยู่กับหน่วยงานอย่างมีความสุข ขอบข่ายภารกิจด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสถานศึกษา คือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน การดำเนินการเกี่ยวกับเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ การดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การดำเนินการเกี่ยวกับการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการดำเนินการเกี่ยวกับการขอหนังสือรับรองและหนังสือขออนุญาตต่าง ๆ

สร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 41) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีความพร้อมในอันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน การดำเนินการเกี่ยวกับเงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ การดำเนินการในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การดำเนินการเกี่ยวกับการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐของข้าราชการครูในสถานศึกษา และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการขอหนังสือรับรองทางราชการ

พิชิต สูดโต (2555 : 58) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นการดำเนินการทำให้ข้าราชการครูของสถานศึกษาทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครูก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ จัดหาทุนให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อ จัดส่งข้าราชการครูเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของครู แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ข้าราชการครูทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณา การจัดทำแนวทางการขอมีบัตรตามระเบียบ การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้มีการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีขอบข่ายภารกิจ คือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว บัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมือบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขออนุญาตรับรอง การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการจัดสวัสดิการ

2. แนวทางการปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

มีผู้ให้แนวทางการปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 57 – 61) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ติดตาม ประเมินการพัฒนา และรายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ศึกษา วิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงาน ตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ติดตาม ประเมินการพัฒนา

1.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความคิดความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา พิจารณาความคิดความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีไม่ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

2.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ และรายงานผลการดำเนินการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ คือ กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4. การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน มีแนวทางการปฏิบัติโดยดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

5. เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น มีแนวทางการปฏิบัติโดยดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

6. งานทะเบียนประวัติ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ โดยสถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ หากมีการเปลี่ยนแปลงให้บันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ

7. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด และจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

8. การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลพร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความถูกต้อง นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้ และส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

9. งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ขกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

สมเดช สีแสง (2554 : 771 - 773) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ สถานศึกษาประกาศหลักเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาทราบ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนรวบรวมข้อมูลพร้อมเสนอความเห็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้คณะกรรมการพิจารณา เสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ จัดส่งคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสังกัดที่ออกคำสั่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกำหนด เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงทะเบียนประวัติและเบิกจ่ายเงินเดือนต่อไป

2. การส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ กรณีมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรวบรวมข้อมูล เอกสารหลักฐาน พร้อมเสนอความเห็นและรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. การเลื่อนขึ้นค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ รวบรวมข้อมูลผลการประเมินพร้อมการเสนอความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

4. การเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนพนักงานราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาเลื่อนขึ้นค่าตอบแทน นำผลการประเมินพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนในกรณีพิเศษให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรร โควตาและเลื่อนขึ้นค่าตอบแทน แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนและให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเลื่อนค่าตอบแทน

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนรับทราบ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณา ออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนและรายงานผลยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บันทึกแก้ไขลงในทะเบียนประวัติ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เสนอคำขอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด จัดทำทะเบียนผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวให้ผู้นอกกรอบรายละเอียดพร้อมแนบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งคำร้องถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจลงนาม การขอหนังสือรับรองให้ผู้นอกกรอบข้อมูลพร้อมแนบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งคำร้องต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณา ลงนาม

วินัยและการรักษาวินัย

1. ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย

มีผู้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัยไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 61 - 62) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย

เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การกระทำผิดวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้าง และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

วิจURY สีดง (2553 : 44) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะสั่งลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชา ขอบข่ายภารกิจด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงและความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้าง และป้องกันการกระทำผิดวินัย

สร้อยสน นพารมย์ (2554 : 45) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะสั่งลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย มาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลา การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรมีความเป็นธรรม การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวินัยแก่บุคลากร การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรโดยผู้บริหารบุคลากรและผู้มีส่วนร่วม บุคลากรมีที่ปรึกษาด้านกฎหมายกรณีกระทำความผิด การควบคุมให้บุคลากรอยู่ในระเบียบวินัย การใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

พิชิต สุกโต (2555 : 61) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับ การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ อยู่ในแบบแผนการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูในสถานศึกษา การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย การลาทุกประเภทของข้าราชการครู การรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครู มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า การให้บุคลากรร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน และการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีระเบียบวินัย

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบ สั่งลงโทษ และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา มีขอบข่ายภารกิจ คือ การดำเนินการกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงและกรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์กรณีความผิดทางวินัย การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

2. แนวทางการปฏิบัติในด้านวินัยและการรักษาวินัย

มีผู้ให้แนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยไว้ ดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 61 - 62) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในด้านวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

1. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวน สังกัดเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง รายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาลงโทษ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. การอุทธรณ์ การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย มีแนวทางการปฏิบัติ คือ กรณีการอุทธรณ์กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่วนกรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
4. การร้องทุกข์ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง หากไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

5. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา และหมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

สมเด็จพระสังฆราช (2554 : 775 - 777) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในด้านวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

1. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบสวน สั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรงหรือเห็นว่ามีความคิดเห็นอำนาจของผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการต่อไป

2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการพิจารณาลงโทษ เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาลงโทษ สั่งลงโทษให้ปลดออก หรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การอุทธรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับเรื่องอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมาย กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นเรื่องอุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นเรื่องอุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การร้องทุกข์ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจในเรื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

สรุปได้ว่า การดำเนินการในด้านวินัยและการรักษาวินัย มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรเป็นประจำ สังเกต ดูแล เอาใจใส่ ป้องกัน ตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย กล่าวยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรผู้ที่มีคุณกระทำผิดวินัย แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อมีบุคลากรถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ดำเนินการลงโทษหากสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยจริง เปิดโอกาสให้บุคลากรอุทธรณ์และร้องทุกข์หากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ในการดำเนินการลงโทษทางวินัย

การออกจากราชการ

1. ความหมายของการออกจากราชการ

มีผู้ให้ความหมายของการออกจากราชการไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 62 - 66) กล่าวว่า การออกจากราชการ

เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลงออกจากราชการ ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุก

วิฑูรย์ สี่แดง (2553 : 48) ได้กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นบทบาทหรือ

อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในอันที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่าง ๆ คือ การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนอื่น ๆ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ โดยสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ สั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีมลทินมัวหมอง และได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือโดยพิพากษาถึงที่สุด

สร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 48) ได้กล่าวว่า การออกจากราชการเป็นบทบาท

หรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอันที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการด้วยกรณีต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ต่ำกว่า

เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูออกจากราชการเมื่อปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีที่ครูผู้ช่วยและข้าราชการครู มีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่า กระทำผิดทางอาญา เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ไปปฏิบัติราชการตาม ความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย หรือข้าราชการครูมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือ ประพฤติไม่เหมาะสม และการสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุ ทดแทนเมื่อปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

พิชิต สุคโต (2555 : 64) ได้กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นการให้ข้าราชการ ครูในสถานศึกษาได้ลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ ทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ออกจากราชการ เพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน การให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินมัวหมอง และ การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึง ที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ สถานศึกษาในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการพิจารณาพร้อมกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การให้ออก จากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน มีมลทิน มัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

2. แนวทางการปฏิบัติในด้านการออกจากราชการ

มีผู้ให้แนวทางการปฏิบัติในด้านการออกจากราชการไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 62 - 66) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติ
ในด้านการออกจากราชการ ดังนี้

1. การลาออกจากราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษา และรายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กำหนด ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ และรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ
3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ และมีแนวทางการปฏิบัติ คือ ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ และรายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ เป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร เป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง และเป็นบุคคลล้มละลาย มีแนวทางการปฏิบัติ คือ สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 ออกจากราชการ และรายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถ บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถ บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม เสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถ บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

6. กรณีมีมลทินมัวหมอง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง เสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

7. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปว่า การดำเนินการในด้านการออกจากราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดอบรมทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ เปิดโอกาสให้บุคลากรยื่นความประสงค์ขอลาออกจากราชการ พิจารณาอนุญาตให้ลาออกจากราชการ พิจารณาอนุญาตให้บุคลากรลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง สั่งให้บุคลากรออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป สั่งให้บุคลากรออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง รายงานการออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศเกียรติคุณยกย่องและจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตั้งอยู่ตรงข้ามกับ โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ถนนนิเวศ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีภารกิจด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยกำหนดทิศทางการดำเนินงานและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2556 : 1 - 2) ดังนี้

บริบทของโรงเรียนในสังกัด มีโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด 66 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 25 โรงเรียน ขนาดกลาง 28 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 13 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 3,227 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 158 คน ครูผู้ช่วย 229 คน ครู 2,257 คน พนักงานราชการ 200 คน และครูธุรการ 383 คน มีนักเรียนทั้งสิ้น 66,719 คน แบ่งเป็นระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 35,547 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 30,895 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 227 คน

มีห้องเรียนทั้งสิ้น 1,795 ห้อง แบ่งเป็น ห้องเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 952 ห้อง ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 835 ห้อง และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 8 ห้อง

วิสัยทัศน์ คือ “องค์กรยุคใหม่ สร้างเด็กไทยสู่สากล”

พันธกิจ คือ “พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่มาตรฐานสากล”

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
2. ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานสากล
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อน

การศึกษาสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามมาตรฐานสากลเพื่อสู่ความเป็นเลิศ
2. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติ และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ให้ประชากรในวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และครอบคลุม
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลการวิจัยในประเทศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะขอเสนอไว้ตามลำดับดังนี้

ชัชวาลย์ ชำนาญ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี และพบว่า โรงเรียนสัตยาไสดำเนินการปฏิรูปหลักสูตรสถานศึกษา ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และปฏิรูปบุคลากรของโรงเรียน เป็นการปฏิรูปการศึกษา

ทั้งด้านการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาสอดคล้องทั้งระบบ ซึ่งรูปแบบการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนเป็นรูปแบบเน้นคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้ง 5 ประการ ตามแนวทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ ได้แก่ ความจริง ความรักความเมตตา ความสงบ การประพฤติชอบ และการไม่เบียดเบียน ใช้หลักการเป็นแบบอย่างที่ดีและหลักความรักความเมตตา เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบคณะกรรมการ สร้างแรงเสริมทางบวกและมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมบริบทและปัจจัยของโรงเรียนผ่านทางสัมพัทธ์ทั้งห้า สร้างแรงบันดาลใจจากความรักความเมตตาที่เปรียบเสมือนกับสัมพัทธ์หกให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดจิตสำนึกมีวินัยในตนเองและต่อหน้าที่ เป็นพื้นฐานทางวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว

สุริยา สว่างบุญ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 1 และพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีวิทยฐานะและด้านการวางแผนอัตรากำลัง ดังนั้นควรวางแผนจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรครูให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา จัดอบรมภายในสถานศึกษาให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อบรมเกณฑ์การทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ อบรมเกี่ยวกับวินัยและระเบียบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ทิพวรรณ จำนงค์การ (2551) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิจิตร และพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและการให้บริการที่ต่อเนื่อง และผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสรรหา ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจในการเจรจา โกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ส่วนครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผล

การปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การพัฒนา การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การให้บริการต่อเนื่อง และการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ซึ่งผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด 3 อันดับแรก คือการให้บริการต่อเนื่อง การพัฒนาและการให้บริการข้อมูลข่าวสาร

พระมหาเกียรติศักดิ์ อนุทรมโม (ขันตรุคร) (2552) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทการดำเนินการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ ด้านการสรรหาบุคคล ควรประกาศรับสมัครเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่โรงเรียนต้องการ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ควรหางบประมาณเพื่อเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เต็มตามวุฒิการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคคล ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ควรพิจารณาจากผลงานของบุคลากร/ครู และพิจารณาโยกย้ายตำแหน่ง

เพชร กล้าหาญ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งครูได้เอง โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม และให้โรงเรียนสำรวจความต้องการครูในสาขาที่จำเป็นและขาดแคลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรบรรจุและแต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการตรงตามสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ ผู้บังคับบัญชา

ขั้นต้นเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง ชัย โอนข้าราชการครู และให้สำนักงานเขตพื้นที่ให้ความรู้อำนาจหน้าที่แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการนั้น โรงเรียนควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี มีการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ต้องปฐมนิเทศครูที่จะต้องเข้ามาทำงานในหน้าที่ใหม่ๆ รับผิดชอบต่อวัฒนธรรมองค์กร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องกล้าตัดสินใจหาอย่างตรงไปตรงมาในการดำเนินการทางวินัย ไม่มีอิทธิพลแทรกแซงทั้งภายในและภายนอกด้วยข้อกฎหมายอย่างเสมอภาคตามระเบียบปฏิบัติ มีมาตรการและบทลงโทษผู้บริหารที่ปล่อยปละละเลยหน้าที่ ด้านการออกจากราชการควรมีการสำรวจบุคลากรในสถานศึกษาว่ามีความรู้ความสามารถในเรื่องใด จัดทำทะเบียนผู้เกษียณอายุราชการมีสวัสดิการครูที่เกษียณอายุราชการ โดยเฉพาะกองทุนบำเหน็จบำนาญ จัดกิจกรรมให้ครูผู้เกษียณอายุราชการไปแล้วให้มีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันเสมอๆ และควรติดต่อสื่อสารประสานสัมพันธ์กันเป็นประจำ

วิฑูรย์ สีแดง (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 และพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนการเปรียบเทียบระดับปัญหาของการบริหารงานบุคคลตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมมีความแตกต่างกัน ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการแตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน

วิชา ศรีจันทร์หส์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 และพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ระดับน้อย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อัมพร เพชรโชติ (2553) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา และพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของครู หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีทัศนะสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สร้อยสน นพารัมย์ (2554) ได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สภาพที่เป็นจริงในการบริหารงานบุคคลในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละงาน พบว่า งานการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน สภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและแต่ละงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง จึงพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลนั้น พบว่า ควรวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษามีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร ควรอบรมเกี่ยวกับความรู้เรื่องกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย ควรจัดทำทะเบียนผู้เกษียณอายุราชการและควรให้ข้าราชการครูผู้เกษียณอายุราชการไปแล้วให้มีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันเสมอๆ และควรติดต่อสื่อสารประสานสัมพันธ์กันเป็นประจำ

งานวิจัยต่างประเทศ

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

บากแมน และซิทเรเนียนอส (Bachman & Sitarenios : 2000) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบัญชีที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุดจำนวน 24 คน และที่ประสบความสำเร็จในอาชีพน้อยจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ บารอน (Baron) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อคุณภาพของงานปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ในการคัดเลือกบุคลากรจึงควรคำนึงถึงความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย

บัทเลอร์ (Butler : 2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรใหม่ในองค์กรและความยุติธรรมของกระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยวิธีการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการปฏิบัติงาน และพบว่าการระบุประสบการณ์ในการทำงานเป็นขั้นตอนเริ่มต้นในกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงาน ในช่วงเดือนแรกและช่วงเดือนที่สามของการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะมีความโดดเด่นในองค์กรมากขึ้น มีมุมมองของตนเองในเชิงบวก มีความเข้าใจในคุณค่าของตนเองมากขึ้น และมองว่าคนแต่ละคนมีเป้าหมายในการทำงานได้ดียิ่งขึ้นเพราะเกิดการมีประสบการณ์ในการทำงานและมีความเข้าใจในบทบาทของงานและองค์กรนั่นเอง

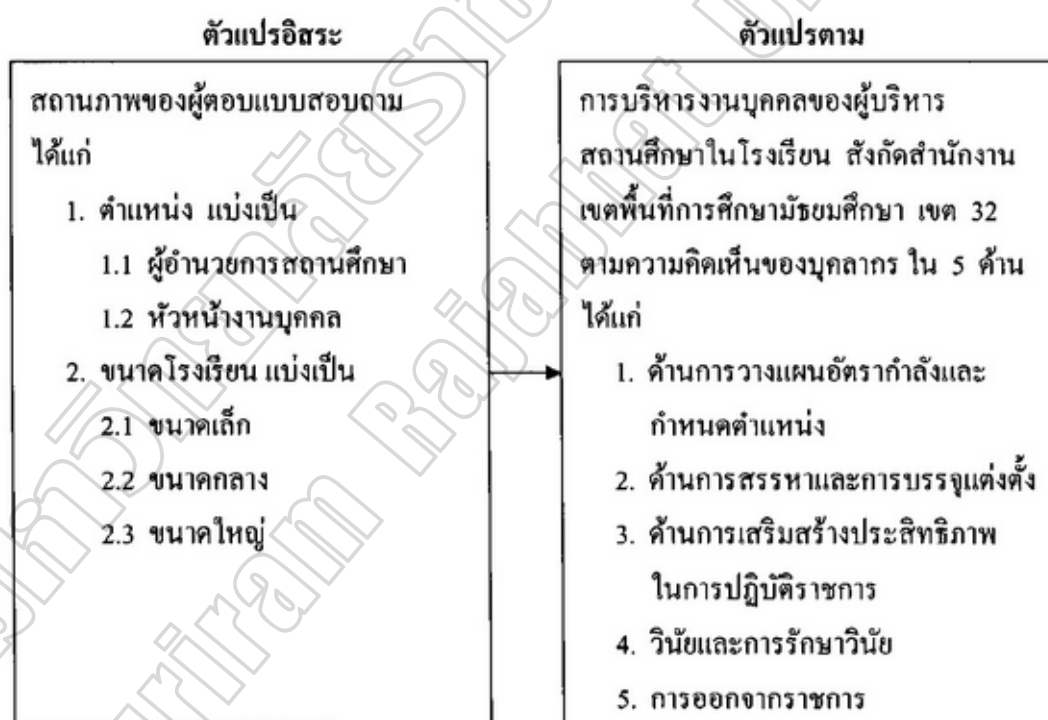
อลสัน (Olson : 2009) ได้ศึกษาการตรวจสอบคุณภาพการบริหารจัดการในการสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเพื่อรับรางวัลคุณภาพระดับประเทศมัลคอล์ม บาลดริจ สำหรับผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และพบว่า ผู้นำมีอิทธิพลอย่างมากในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ผู้นำระดับตำบลที่มีความตั้งใจสูง นักธุรกิจ นักโภชนาการ นักบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำด้านการขนส่งและผู้นำอื่น ๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผนกำหนดทิศทาง เป้าหมายในอนาคตและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน ภายใต้อาณัติที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การปรับปรุงคุณภาพและความต่อเนื่องของการให้บริการสนับสนุนบุคลากรและให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกันทำให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในองค์กรหรือในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีผู้บริหารเป็นผู้นำสำคัญ บุคลากรที่จะเข้ามาในตำแหน่งงานต้องมีความฉลาดทางอารมณ์และมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งงานนั้น ๆ ต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน มีการทำความเข้าใจกับบุคลากรถึงวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายของสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่ออบรมพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อให้มีการพัฒนางานที่ต่อเนื่องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี หากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีปัญหา ย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากรใน 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 23) ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย