ดำเนินไปโดยสะดวกและรวดเร็วและการวางแผนที่ดีจะช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง

เสนาะ ติเยาว์ (2544 : 68) ให้ความเห็นว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากร บุคลากร ให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และรวมถึงการคาดคะเนความต้องการบุคลากรที่จะใช้ในอนาคต กับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันพร้อมทั้งกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคนที่จะรับเข้ามาในช่วงเวลาต่าง ๆ

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 81-82) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง มีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

1. ปะเมินความต้องการอัตรากำลัง
2. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
3. เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

และได้กล่าวถึงการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่ามีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

1. สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงกำหนัดตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
2. รวบรวมคำขอและผลงานการเลื่อนวิทยฐานะ เสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม และเสนอขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
4. เสนอขอเปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา
5. ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมาย

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติด้านการบริหารบุคคลเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 52) ดังนี้

1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน แนวทางปฏิบัติ คือ

1.1 วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.2 จัดทำแบบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบจองคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3 นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

1.4 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2. การกำหนดตำแหน่ง แนวทางการปฏิบัติ คือ

2.1 สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู แนวทางการปฏิบัติ คือ

3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรตามการศึกษาจามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3 ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นกิจกรรมหลักของงานบุคลากรที่เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่ง เป็นการคาดคะเนความต้องการกำลังของหน่วยงานต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ต้องการจะใช้คนในตำแหน่งอะไร ระดับใด จำนวนเท่าใด และจะสรรหาคนเหล่านั้นมาได้จากที่ใด ตลอดจนถึงการวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และการศึกษาวิจัยเพื่อหาวิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการกำหนดตำแหน่ง เป็นวิธีการหรือเทคนิคในการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ให้บุคคลปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เป็นเรื่องที่องค์การจะเลือกใช้ได้ไม่ว่าเป็นระดับชั้นยศ หรือระบบการจำแนกตำแหน่ง การเลือกใช้ระบบใดระบบหนึ่ง จะทำให้การวางแผนกำลังคนต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ได้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

สุนทร อามาตย์ (2544 : 6) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการดำเนินการอยู่ 8 ขั้นตอน คือ การสำรวจแหล่งที่ซึ่งบุคลากร การประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบ การคัดเลือก การค้นหาบุคลากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การปฐมนิเทศและการติดตามทดลองผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546 : 212) กล่าวไว้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการชักจูง จัดการให้ได้มาและรับบุคคลเพื่อนมาปฏิบัติงานในตำแหน่งของหน่วยงาน

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 83-84) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแนวปฏิบัติ คือ

1. เสนอความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา

2. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

3. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคล เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว

4. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมการพัฒนาอย่างเข้ม

5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 52-55) ดังนี้

1. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษาสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแนวทางปฏิบัติ คือ

1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

1.2.1 ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

1.2.2 เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แนวทางการปฏิบัติ คือ

2.1 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากข้อ 2.1 สถานศึกษาสามรถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3. การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น แนวทางการปฏิบัติ คือ

3.1.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

3.1.2 บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและขอมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

3.2 การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (มาตรา 58) แนวทางการปฏิบัติ คือ

3.2.1 เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

3.2.2 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

4. การบรรจุกลับเข้าราชการ

การบรรจุกลับเข้าราชการตามหลักกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) แนวทางปฏิบัติ คือ

4.1 กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

4.2 กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

4.3 กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอ กลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5. การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง แนวทางการปฏิบัติ คือ

5.1 กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

5.2 กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

สรุปได้ว่า การสรรหา เป็นกระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถและปริมาณเพียงพอที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบรรจุแต่งตั้ง การรับบุคคลเข้าทำงานมีการมอบหมายหน้าที่การงานหรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบ ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ในองค์การหลังจากได้คัดเลือกแล้ว

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 85-86) กล่าวถึงขอบข่ายด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสถานศึกษา ดังนี้

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
3. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การลาศึกษาต่อ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

7. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. งานยกเว้นคุณสมบัติ

10. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติด้านการบริหารบุคคลเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 55-59) ดังนี้

1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ แนวทางการปฏิบัติ คือ

1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับสาร สรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.1.2 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

1.1.3 ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ แนวทางปฏิบัติ คือ

1.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

1.2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

1.2.4 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

1.2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 81) แนวทางการปฏิบัติ คือ

1.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.3.2 ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

1.3.3 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

1.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ แนวทางการปฏิบัติ คือ

1.4.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.4.2 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ แนวการทางปฏิบัติ คือ

2.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.1.2 คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการขึ้นเงินเดือน

2.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.4 รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

2.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมากจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แนวทางการปฏิบัติ คือ

2.2.1 แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

2.2.2 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

2.2.3 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

2.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย แนวทางการปฏิบัติ คือ

2.3.1 ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

2.3.2 ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3.3 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กำหนด

2.3.4 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักเขตพื้นที่การศึกษา

3. การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4. การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน แนวทางการปฏิบัติ คือ ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

5. เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น แนวทางปฏิบัติ คือ ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

6. งานทะเบียนประวัติ

6.1 การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง แนวทางการปฏิบัติ คือ

6.1.1 สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูแล้วบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

6.1.2 สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ

6.1.3 เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

6.2 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง แนวทางการปฏิบัติ คือ

6.2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ประกอบด้วย สูติบัตร ทะเบียนราษฎร์ หลักฐานทางการศึกษา

6.2.2 ตรวจสอบความถูกต้อง

6.2.3 เสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

6.2.4 ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

6.2.5 แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แนวทางการปฏิบัติ คือ

7.1 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

7.2 ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

7.3 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณากรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

8. การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ แนวทางการปฏิบัติ คือ

8.1 ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

8.2 ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

8.3 นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้

8.4 ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

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

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ความเข้าใจและมีความพร้อมในอันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพพร้อมทั้งอยู่กับหน่วยงานอย่างมีความสุข

4. วินัยและการรักษาวินัย

วินัย หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ของคนในสังคมให้เรียบร้อยดีงาม เพื่อความสงบเรียบร้อย เพื่อสันติสุขของสังคมหรือกลุ่มชน การมีวินัย คือ การประพฤติตนอยู่ในกรอบของระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของสังคม

นั้น (สำนักงานข้าราชการครู. 2540 : 21)

วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคุมตนเองและควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติในทางที่ไม่ชอบไม่ควร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548 : 1)

สำหรับโทษทางวินัยของข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก : 56) ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 96 ว่า โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

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

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 87) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัยของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. การส่งเสริมวินัยข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสั่งพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
5. การอุทธรณ์
6. การร้องทุกข์

นงลักษณ์ ศุภโสภณ (2547 : 34) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย มีความสำคัญที่จะเป็นส่วนช่วยกำกับดูและบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ จนเกิดผลดี มีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติด้านการบริหารบุคคลเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 59-60) ดังนี้

1. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แนวทางการปฏิบัติ คือ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวยให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง แนวทางการปฏิบัติ คือ

2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎระเบียบข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การอุทธรณ์ แนวทางการปฏิบัติ คือ

3.1 การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย แนวทางการปฏิบัติ คือ

3.1.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.1.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การร้องทุกข์ แนวทางการปฏิบัติ คือ

4.1 กรณีข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

4.2 กรณีข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการ

สอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

5. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย แนวทางการปฏิบัติ คือ

5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3 หมั่นสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย คือ เกี่ยวกับบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา ในอันที่จะสั่งลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การออกจากราชการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2542 : 184) กล่าวถึงกรณีพ้นจากงาน มีดังต่อไปนี้ การลาออก การลดจำนวนพนักงานเข้าที่ ที่ล้นงานการออกเพราะมีเหตุเสียหายเช่น ต้องโทษจำคุกในคดีอาญา ถูกฟ้องล้มละลาย ไม่รักษาความลับของราชการ ประพฤติตัวไม่เหมาะสม ขัดคำสั่งผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นต้นและเกษียณอายุหรือทุพพลภาพ

สำหรับการออกจากราชการนั้น ในหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก : 62-63) ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 107 ว่า ข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา ออกจากราชการเมื่อ

1. ตาย

2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วนบำเหน็จบำนาญราชการ

3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108

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

5. ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

6. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

นงลักษณ์ ศุภโสภณ (2547 : 37) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การก่อนจะรับบุคคลเข้าทำงานจะต้องมีการสรรหาและทดสอบให้แน่ใจว่าได้บุคคลที่ดี มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ แต่เมื่อปฏิบัติงานไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง

บุคคลผู้นั้นอาจจะไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานจึงลาออก หรือมีสุขภาพที่ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป หรือมีอายุเข้าสู่วัยชราก็ต้องพ้นจากงาน ตามระเบียบ ข้อบังคับที่องค์การกำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติด้านการบริหารบุคคลเกี่ยวกับการออกจากราชการของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 59-60) ไว้ดังนี้

1. การลาออกจากราชการ แนวทางการปฏิบัติ คือ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลดออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แนวทางปฏิบัติ คือ

2.1 ดำเนินการให้ข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

2.4 รายงานสำนักงานพื้นที่การศึกษาทราบ

3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป แนวทางปฏิบัติ คือ

3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา

3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน แนวทางการปฏิบัติ คือ

4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน แนวทางการปฏิบัติ คือ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ แนวทางปฏิบัติ คือ

5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

5.1.2 ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของราชการ แนวทางปฏิบัติ คือ

5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (มาตรา30(1))กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (มาตรา 30(4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (มาตรา 30(5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (มาตรา 30(5)(7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (มาตรา 30(8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (มาตรา 30(9)) แนวทางปฏิบัติ คือ

5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามคุณสมบัติใน มาตรา 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (มาตรา 30(3)) แนวทางการปฏิบัติ คือ

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งให้คณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุ

อันสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (มาตรา30 (3))

5.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่ออ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

5.4.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีมติว่าเป็นผู้ขาดสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30(3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม แนวทางปฏิบัติ คือ

5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

5.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง แนวทางการปฏิบัติ คือ

5.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการสอบวัยร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

5.6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.6.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือนับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แนวทางการปฏิบัติ คือ

5.7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5.7.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าออกจากราชการหมายถึง บทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในอันที่จะสั่งให้ข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาในสถานศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่าง ๆ ซึ่งพอสรุปขอบข่ายได้ดังนี้

1. การลาออกจากราชการ
2. การให้ออกจากราชการ
3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนอื่น ๆ

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา

5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องให้หน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

5.6 กรณีมลทินมัวหมอง

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ มีดังนี้

กกกกกกก ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550 : 68) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารแบบวางเฉย โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 56.80 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ควรได้รับการพัฒนามี 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงเอกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การวางเฉย ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มี 2 ด้าน คือ ด้านความคาดหวังที่ท้าทายและด้านการมีค่านิยมร่วมกัน

จิทธิญา ดอนสำราญ (2550 : 105-106) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต2ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เป็นคนน่าเชื่อถือ รองลงมาคือมีพลังสูง อดทนต่อความยากลำบากและความกดดัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีวุฒิภาวะและอารมณ์มั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาแหล่งการพัฒนาเรียนรู้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .641 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุกด้าน มีค่าตั้งแต่ .222 ถึง .772 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัชวาล ชำนาญ (2550 : 158-161) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวดลพบุรีผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนสัตยาไสดำเนินการปฏิรูปหลักสูตรสถานศึกษา ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และปฏิรูปบุคคลกรของโรงเรียน เป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาสอดรับทั้งระบบ รูปแบบการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียน เป็นรูปแบบเน้นคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้ง 5 ประการ ตามแนวทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ ได้แก่ ความจริงความรักความเมตตา ความสงบ การประพฤติชอบ และการไม่เบียดเบียน ใช้หลักการเป็นแบบอย่างที่ดีและหลักความรักความเมตตา เน้นการบริหารแบบมรส่วนร่วมแบบคณะกรรมการสร้างแรงเสริมทางบวกและมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมบริบทและปัจจัยของโรงเรียนผ่านทางสัมผัสทั้งห้า สร้างแรงบันดาลใจจากความรักความเมตตาที่เปรียบเสมือนกับสัมผัสที่หกให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดจิตสำนึกมีวินัยในตนเองและต่อหน้าที่ เป็นพื้นฐานทางวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว

อุดม สิงโตทอง (2550 : 65) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดรุณี ขันขวา (2551 : 89) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา

บัวย้อย กันนิดา (2551 : 169) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพรรณ ก้อนคำ (2552 : 71) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน คุณภาพการศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

ไผท แถบเงิน (2552 :187-194) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นฤป สืบวงษา (2552 : 80-81) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านมีสมรรถนะในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

พบว่า ไม่แตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพชร กล้าหาญ (2552 : 92) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สิทธิพล พหลทัพ (2552 : 96-101) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิผล ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 66.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553 : 61-64) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จันธิดา ผ่านสอน (2553 : 106-107) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิผลของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ด้านการสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฉัชญานุช สุดชาดี (2553 : 180-184) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553 : 264-267) ได้วิจัยเรื่อง ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การเสริมพลังงานอำนาจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุแต่ละตัวแปร และปัจจัยเชิงสาเหตุกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553 : 68) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสามารถพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

งานวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

ฮาร์ดอยน์ (Hardoin. 2010: 235) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการการเรียนรู้ กับความสำเร็จด้านวิชาการที่ยั่งยืนจุดมุ่งหมายแรกของงานวิจัยเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมิติสำคัญของชุมชนเรียนรู้มืออาชีพซึ่งมีสามด้าน คือ การพัฒนาความเป็นผู้นำร่วม วิสัยทัศน์ร่วม และการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อประโยชน์ จุดมุ่งหมายที่สองคือ งานวิจัยนี้มุ่งไปยังการศึกษาสถานการณ์ที่สถานะเหล่านี้มีความแตกต่างในโรงเรียนที่มีและไม่มีระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับที่สูงอย่างยั่งยืนการทำความเข้าใจแรงจูงใจจากระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อเงื่อนไขของการเรียนรู้ที่ได้รับการวางแผนจัดการ สามารถทำได้ผ่านการทดลองทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในการทดลองครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมโดยดำเนินการทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อใช้วิเคราะห์และตีความข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นผู้นำของผู้บิหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยหลักที่สร้างเงื่อนไขสำหรับการจัดการการเรียนรู้ และรักษาความยั่งยืนของความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการระบุและนำรูปแบบมาใช้

มีผลการสำรวจการรับรู้ว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีระดับความสามารถในการแบ่งปันความเป็นผู้นำเป็นแรงดลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ และสร้างให้เกิดเงื่อนไขที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนา

เลวี (Levy. 2010: 188) ได้วิจัย ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง : การศึกษาปฏิบัติการภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดความสำเร็จด้านวิชาการอย่างยั่งยืนในโรงเรียนที่มีความต้องการสูง การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อสำรวจปฏิบัติการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ที่ทำงานบริหารโรงเรียน K-8 (โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น) ที่มีความต้องการสูง และมีความสำเร็จทางวิชาการที่ยั่งยืน ในเมืองโฟนนิค, รัฐอริโซนา การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์ของเซียดแมนเพื่อเก็บข้อมูลด้าน ความคิดพื้นฐาน กลยุทธ์ การได้รับความสำเร็จด้านวิชาการเพื่อรักษาความสำเร็จให้ยั่งยืนในโรงเรียนที่มีความต้องการสูงจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นข้อมูลจะถูกนำไปแบ่งเป็นกลุ่มแกนกลางของปฏิบัติการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามกรอบแนวคิดของ ไลวูด และรีล(การกำหนดแนวทาง การพัฒนาบุคคล และการออกแบบการจัดการ) นอกจากนั้นยังมีแนวปฏิบัติเพิ่มเติมอีก 3 ประการ ปรากฏเพิ่มขึ้นมาในงานวิจัยนี้ คือ การแทรกแซงทางด้านพฤติกรรม กายภาพ และวิชาการ การสนับสนุนเพื่อชุมชน และการอุทิศตนเพื่อชุมชน

มอลลอย (Malloy. 2012 : 94) ได้วิจัยเรื่องผลของภาวะผู้นำแบบกระจาย ที่มีต่อการมองแง่บวกของครูผู้สอนและความสำเร็จของนักเรียนการศึกษาครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบของรูปแบบของภาวะผู้นำแบบกระจาย และความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจาย กับการมองแง่บวกเชิงวิชาการ นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้ศึกษา ผลของการมองในแง่ดีด้านวิชาการที่มีต่อความสำเร็จของผู้เรียน การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจ ครูผู้สอนจำนวน 2,122 คน จาก 113 โรงเรียน ผู้วิจัยสรุปว่า ภาวะผู้นำแบบการกระจาย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการมองแง่บวกเชิงวิชาการ แต่การมองแง่บวกเชิงวิชาการ ไม่ได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จของผู้เรียน ในทางตรงกันข้าม สำนักพิมพ์หนังสือเรียน ซึ่งเป็นหนึ่งในตัวแปรของการมองแง่บวกเชิงวิชาการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จของผู้เรียนในวิชาด้านภาษาและคณิตศาสตร์ การศึกษาครั้งนี้จึงสรุปเพิ่มเติมได้ว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายที่ได้รับการวางแผนมาอย่างดีทางด้านแบบเรียน มีผลกระทบต่อความสำเร็จของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำที่ใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวก ยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมให้สูงขึ้นจนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

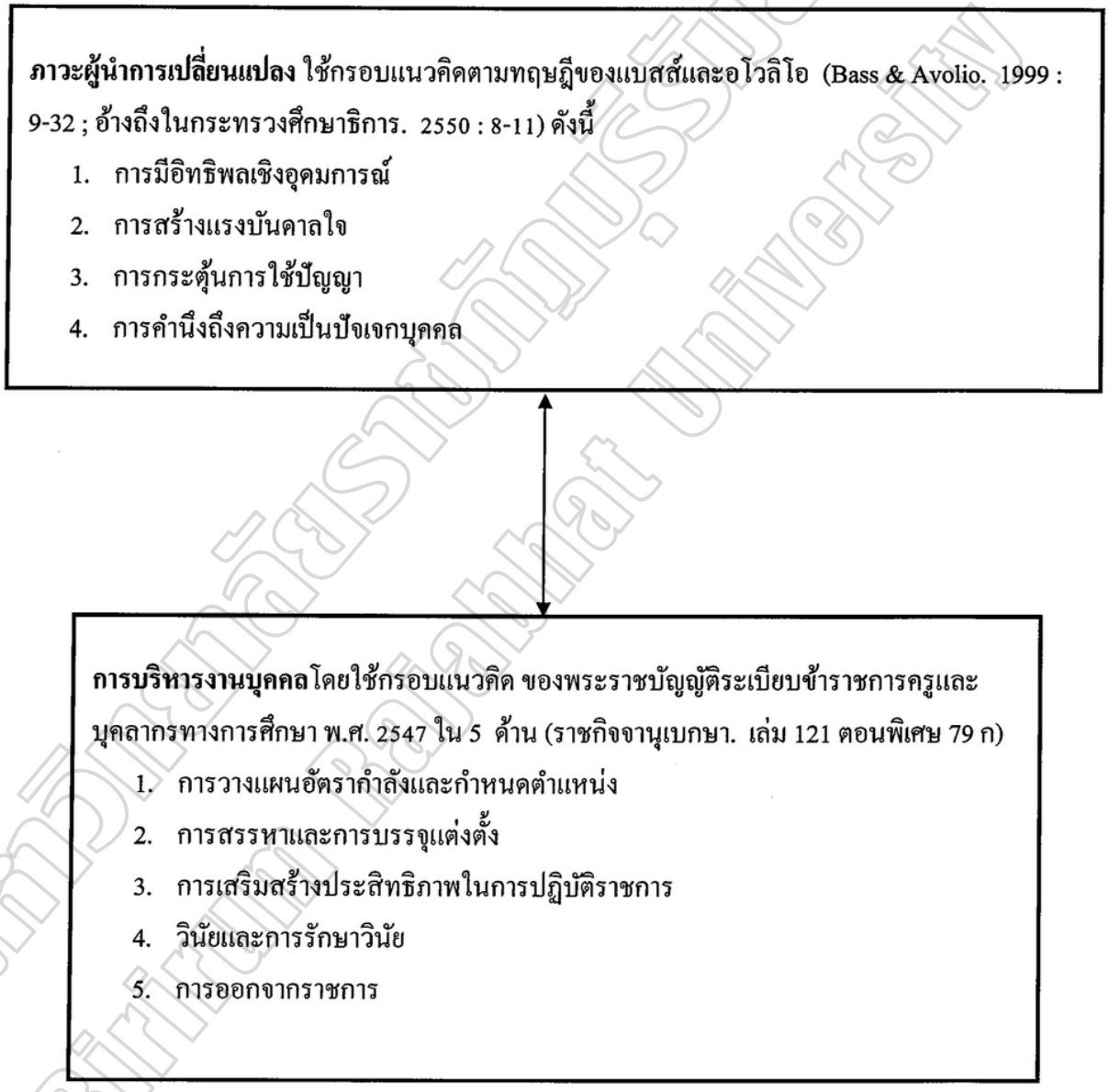
บุคคล และการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานในองค์การ การใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่ายกว้างและครอบคลุม การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ประมวลและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ดังนี้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของแบสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1999 : 9-32 ; อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 8-11) คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน โดยใช้กรอบแนวคิด ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก) คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา Baiabhat University

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University