ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย

นายวีระ คำวิเศษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
แผนกวิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2519

Teacher Personnel Administration System in Thailand

Mr. Weera Kumvisate

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Educational Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1976

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....

(ศาสตราจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุรัฐ ศิลปอนันต์)

อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย อาจารย์ ดร.สุรัฐ ศิลปอนันต์

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย

โดย นายวีระ คำวิเศษณ์

แผนกวิชา บริหารการศึกษา

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย

ชื่อ นายวีระ คำวิเศษณ์ แผนกวิชาบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2519

หอสมุดกลาง จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิวัฒนาการของระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุรุสภากับ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.ก.
3. เพื่อศึกษาแนวโน้มของการบริหารงานบุคคลฝ่ายครูในอนาคต
4. เพื่อเสนอรูปแบบของหน่วยงานบริหารงานบุคคลฝ่ายครูในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนของการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการสังเกตการดำเนินงานขององค์การกลางบริหารงานบุคคลฝ่ายครูทุกองค์การ (คุรุสภา ก.จ. ก.ท. ก.ก.) กองการเจ้าหน้าที่ ทุกกรมในกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้ง ก.พ. และองค์การบริหารส่วนจังหวัดบางแห่ง เฉพาะเอกสารที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้ามีทั้ง กฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง บันทึก เอกสารสำคัญ หนังสือเล่ม วารสาร และวิทยานิพนธ์ โดยค้นคว้าจากหน่วยงานดังกล่าว และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า การสัมภาษณ์ และการสังเกตเรียบเรียงขึ้นเป็นวิทยานิพนธ์

สรุปผลการวิจัย

ตั้งแต่มีการจัดตั้งกระทรวงศึกษาธิการ (ธรรมการ) ขึ้นในปี พ.ศ. 2435 ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูได้วิวัฒนาการควบคู่มากับระบบบริหารการศึกษา แต่เนื่องจากระบบบริหารการศึกษา ได้เกี่ยวเนื่องกับระบบการเมืองและการปกครองอย่างใกล้ชิด ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูจึงสัมพันธ์กับระบบข้าราชการอย่างแนบแน่น ในช่วง 84 ปี ที่ผ่านมา (2435 - 2519) พอจะแบ่งวิวัฒนาการของระบบบริหารงานบุคคลได้ 3 ยุค คือ

1. ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูยุคบุกเบิก (2435 - 2475)

ในช่วง 40 ปีนี้เป็นช่วงที่ทางราชการได้วางระบบ ระเบียบต่าง ๆ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา เฉพาะระบบข้าราชการได้เริ่มวางรากฐานเมื่อปี พ.ศ. 2432 เปลี่ยนจากการบริหารงานจากระบบจตุสดมภ์มาเป็นระบบกระทรวง จนในปี พ.ศ. 2441 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติบรรดาศักดิ์ ร.ศ. 117 (2441) ขึ้นเพื่อเป็นระเบียบในการเข้าเฝ้า การลงโทษทางวินัยและการรับโทษทางอาญา ต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติฐานันดรข้าราชการฝ่ายพลเรือน ร.ศ. 130 (2454) เพื่อจะแยกและกำหนด ยศ บรรดาศักดิ์และตำแหน่งให้ชัดเจนขึ้น ต่อมาได้ปรับปรุงกฎหมายนี้เป็นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 อันเป็นการเข้าสู่การบริหารงานในระบบคุณธรรม

ครู ซึ่งถือเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ก็ดำเนินการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายข้างต้นตลอดมา แต่การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนยึดถือตามวุฒิบัตรทางครูและทางการศึกษาเป็นสำคัญ โดยมีกรมศึกษาธิการทำหน้าที่เป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลฝ่ายครูตลอดมา ส่วนครูประชาบาลการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464 การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของกรมศึกษาธิการร่วมกับสามัคยาจารย์สมาคม การให้ครูได้สอบวิชาชุดครูในยุคนี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตครู การอบรมครูในส่วนภูมิภาคเป็นหน้าที่ของฝ่ายศึกษาธิการ รัฐบาล

เริ่มให้บำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2440 ซึ่งหลักการยังคงดำเนินอยู่จนบัดนี้ ได้มีการให้ผลประโยชน์เกื้อกูลในเรื่องค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยกันดาร และการลาโดยได้รับเงินเดือน

2. ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูยุคประชาธิปไตย (2475 - 2515)

ในช่วง 40 ปีนี้ การเมืองและการปกครองได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูจึงอนุมัติตาม มีการจัดตั้งคุรุสภาขึ้นในปี พ.ศ. 2488 เพื่อเป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแทน ก.พ. และให้เป็นสถาบันวิชาชีพครูด้วย ในปี พ.ศ. 2491 รัฐบาลยกฐานะครูประชาบาลขึ้นเป็นข้าราชการครู มีการตั้งองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการท้องถิ่นขึ้น คือ คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) สำหรับตำแหน่งครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก.จ. ให้คุรุสภาปฏิบัติการแทน นอกจากนี้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ซึ่งดำเนินการบริหารงานบุคคลทุกสายงาน รวมทั้งครูเทศบาลเองทุกระดับ องค์การกลางบริหารงานบุคคลเหล่านี้อนุโลมตาม ก.พ. แม้จะมีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในปี พ.ศ. 2476 2479 2482 2485 2495 และ 2497 หลักการต่าง ๆ ยังคงเหมือนเดิม

ในยุคนี้การพัฒนาครูส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของหน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้ตั้งขึ้นตามหลักการนิเทศการศึกษา ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ได้รับตามที่ทางราชการจัดให้ นอกจากนี้ได้รับสวัสดิการจากคุรุสภา และสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ถ้าครูเป็นสมาชิก

3. ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูยุคปฏิรูป (2515 - 2519)

ในช่วงสั้น ๆ นี้ได้มีการเปลี่ยนทางการเมือง และการปกครองอย่างมาก โดยเฉพาะตั้งแต่เหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 เป็นต้นมา ก่อนหน้านี้ในปี 2515 รัฐบาลได้จัดให้กิจกรรมการบริหารงานบุคคลในแผนกต่าง ๆ รวมเข้าเป็นกองการเจ้าหน้าที่ในปี 2516 ได้มีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นรูปใหม่ขึ้นเรียกว่า

กรุงเทพมหานคร (ก.ท.ม.) มีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ข้าราชการกรุงเทพมหานครตำแหน่งครูอยู่ในสังกัดนี้ด้วย ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นการนำเอาระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้กับข้าราชการพลเรือนไทยทุกสายงาน อย่างไรก็ตามสายงานครูยังคงใช้คุณวุฒิทางการศึกษาเป็นหลัก จึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2518 ขึ้นเป็นการเฉพาะ ในการนี้ ก.จ. ก.ท. และ ก.ก. ก็ปรับปรุงตัวเองเข้ากับกฎหมายใหม่ แต่ก็เกิดความเหลื่อมล้ำกันในสายงานครูต่างสังกัด จึงเป็นช่องทางหนึ่งที่จะปรับปรุงสายงานครูให้อยู่ในสังกัดเดียวกัน

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาได้เสนอแนะให้เปลี่ยนโครงสร้างของคุรุสภาให้ถูกต้องตามหลักการสากล กล่าวคือ ให้แยกสถาบันบริหารงานบุคคลและสถาบันวิชาชีพออกจากกัน ขณะเดียวกันคุรุสภาเองก็มีความพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายครูในลักษณะที่มิต้องเปลี่ยนโครงสร้างดังกล่าว เพียงแต่ให้มีการปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการอำนวยการใหม่กับจัดตั้งคณะกรรมการคุรุสภาประจำจังหวัดขึ้น การดำเนินการทั้ง 2 ฝ่าย แนวความคิดยังคงดำเนินการอยู่ตลอดมา และยังไม่มีข้อยุติแต่อย่างใด

การพัฒนาครูในยุคนี้ยังคงดำเนินการสืบเนื่องมาจากปลายยุคก่อน แต่ไม่ค่อยประสานงานกันกับหน่วยใช้ครู องค์การปกครองท้องถิ่นที่จัดการศึกษาทุกรูปต่างก็ตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ของตนขึ้นเอง การบำรุงรักษายังคงเหมือนปลายยุคก่อน เพียงแต่ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้รัดกุมขึ้น และสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ และปรับอัตราต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุรุสภา ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.ก. นั้น ก.พ. เป็นสถาบันการบริหารงานบุคคลระดับชาติ เมื่อมีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่น จึงได้มี ก.จ. ก.ท. และ ก.ก. เกิดขึ้นบริหารงานบุคคลในสังกัดของตน องค์การปกครองท้องถิ่นรับผิดชอบการศึกษาภาคบังคับด้วย ดังนั้น ครูที่สังกัด

องค์การปกครองท้องถิ่นใด ก็สังกัดองค์การกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้น ยกเว้น ก.จ. ให้คุรุสภาปฏิบัติการแทน

คุรุสภาเป็นสถาบันนิติบุคคล ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 ทำหน้าที่เป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลแทน ก.พ. สำหรับข้าราชการครู และแทน ก.จ. สำหรับข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู นอกจากนี้คุรุสภายังเป็นสถาบันวิชาชีพที่ครูทุกคนจะต้องเป็นสมาชิก

สำหรับแนวโน้มในการบริหารงานบุคคลฝ่ายครูในอนาคต ระยะใกล้ทุกหน่วยงานดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่ แต่จะทบทวนบทบาทของตนมากขึ้นเพื่อจะได้ทำงานตามหลักการให้เต็มที่ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลยุคใหม่เอื้อให้ บางหน่วยงานเตรียมรับแผนปฏิรูปการศึกษา เช่น คุรุสภาได้จัดตั้งหน่วยมาตรฐานวิชาชีพครู และปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการอำนวยการ เป็นต้น นอกจากนี้จะมีการประสานงานกันมากขึ้นระหว่างหน่วยผลิต หน่วยใช้และสถาบันวิชาชีพ ในอนาคตระยะไกลคงดำเนินไปตามแผนปฏิรูปการศึกษา รูปแบบของการบริหารงานบุคคลในอนาคตจะเป็นไปตามหลักปฏิรูปการศึกษา กล่าวคือ จะมีคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ซึ่งเป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลฝ่ายครูเพียงองค์การเดียว และมีคุรุสภาซึ่งทำหน้าที่เฉพาะสถาบันวิชาชีพครู

Thesis Title Teacher Personnel Administrative System in Thailand

Name Mr. Weera Kumvisate

Department Educational Administration

Academic Year 1976

ABSTRACT

Purpose

1. To study the development of teacher personnel administrative system in Thailand.

2. To study relationships among personnel administration agencies such as Civil Service Commission (Gaw Paw), Provincial Official Commission (Gaw Jaw), Municipality Official Commission (Gaw Taw) and Bangkok Metropolis Official Commission (Gaw Gaw).

3. To study future trends of teacher personnel administration.

4. To suggest a model for teacher personnel administration organization.

Research Procedure

A documentary research technique is applied for this study. Interview and observation technique are also employed

for depth information needed. Documents studies include laws, regulations, directives, orders, memoranda, textbooks, professional journals, thesis etc. obtaining from agencies concerned.

Major Findings

Since the establishment of Ministry of Education (then called Thamakarn) in B.E. 2435, personnel administrative system had developed parallelly with educational administrative system. The educational administration system was closely related to political and national administration systems. The teacher personnel administrative system was during the last 84 years (2435 - 2519), therefore, closly related to civil service system. The development of teacher personnel administrative system can be classified into 3 periods.

1. Driving Forward Period (2435 - 2475)

During the 40 years, the government set systems and regulations concerning politics, economy and education. As for civil service system its foundation was laid in 2432. The system changed from a Four-Pole to ministerial system in 2441. The Nobility Act was consequently passed in the same year as regulations for royal audience seeking, disciplinary pennishment and criminal punishment. In 2454 the Official Status Act was passed to classify and specify rank, nobility and positions. This act was afterwards adapted to be the civil

Service Act, B.E. 2471 introducing a merit system of administration.

As government officials, teachers personnel administration followed the above mentioned Act. But the specification of position and salary scale were mainly based on professional and educational certificates. The Education Department acted as central personnel administration agency. Primary - local school teachers administration followed Primary Education Act, B.E. 2464.

The development of teacher lay under the duty of Education Department with cooperation of Samukayacharn Association. The government started to practice pension program in B.E. 2440. As for fringe benefits the government provided housing payment, allowance, arid allowance and leave - with - full - pay.

2. Democracy Period (2475 - 2515)

During the 40 years, politics and administration change swiftly. The teachers personnel administration consequently followed. The teacher Coucil (Kurusapa) was established in 2488 as a central personnel administration for the Civil Service Commission and as a professional institute. In B.E. 2491 local school teachers were upgraded to enjoy a civil servant status. The Provincial Commission (Gaw Jaw) was established and its teachers were under Kurusapa. Besides,

the Municipality Official Commission (Gaw Taw) was also established and enjoyed its own personnel administration at all levels. These central personnel administration agencies closely followed the Civil Service Commission regulations, even when the Civil Service Act was adjusted in B.E. 2476, 2479, 2482, 2485, 2495 and 2497. Their main principles were maintained. During this period, the development of teachers rested in the hands of educational supervisors. Fringe benefits were efficially provided a before with additional welfare provided by Kurusapa and teachers cooperatives.

3. Reform Period (2515 - 2519)

During this short period happened a big change in politics and administration starting from 14 October 2516. In 2515 the government established within all governmental departments personnel administration divisions. A new form of local administration was established called Bangkok Metropolis (Gaw Taw Maw) in 2516. Gaw Taw Maw has its own official Commission called Gaw Gaw and lies under this commission are Bangkok teachers. A new Civil Service Act B.E. 2518 was passed introducing a position classification system to their Civil servants. However, educational qualification of teachers was recognized as principal factor for consideration of teacher's position and salary rate hence passed a teacher Royal Degree B.E. 2518. Adjusted afterward laws and regulations for Gaw Jaw,

Gaw Taw and Gaw Gaw. Inequalities exist among laws and regulations enforced for teaches under different jurisdictions and open possibilities for teachers to be merged and put under the same jurisdiction.

The Education Reform Committee suggested that Kurusapa structure be changed to a universal principle for professional organization. That is to seperate the personnel administration and professional organization from each other while Kurasapa itself is attemping to improve teachers law regardless of its structure change. Only the executive board composition will be improved and provincial executive board will be established. Efforts of the two sides are still in conflict and yet to be settled.

The development of teachers during this period is a continuation of the former one. Poor coordination for teacher development is observed. A local administrative authorities have their own supervisory units. Personnel maintenance is as same as latter part of the former period. Only some laws, regulations and salary scale are adjusted in harmony with the new Cevil Service Act.

As for trends of the teacher personnel administration in the short period, all agencies will maintain their current authorities. Some role adjustments will be needed in order to fully utilize full advantage offered by the new Act.

Some agencies are preparing to meet the educational reform scheme. Kurusapa, for example, has established a Teaching Profession Standard Unit and a Adjusted its excutive board structure. Better coordination among production, utilization and professional agencies is foreseen. The teacher personnel administration in the long - term will follow the educational reform scheme. That is the Teacher Service Commission (Gaw Gaw) will be established as the only central personnel administration for teachers under all jurisdictions. Kurusapa will play only the role of professional organization.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือแนะนำ และให้กำลังใจจากสถาบันและบุคคลหลายฝ่าย อันได้แก่ ห้องสมุดของสถาบันการศึกษา และของส่วนราชการต่าง ๆ องค์การกลางบริหารงานบุคคลฝ่ายครูทุกองค์การ หน่วยงานใช้ครูหลายหน่วย กองการเจ้าหน้าที่ของทุกกรมในกระทรวงศึกษาธิการ อดีตเลขาธิการคุรุสภา เจ้าหน้าที่หลายคนในสำนักงาน ก.พ. สำนักงานคุรุสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลหลายแห่ง สถานศึกษาหลายแห่ง จึงขอกราบขอบคุณทุกสถาบันและทุกคนไว้ ณ ที่นี้ และโดยเฉพาะอาจารย์ ดร. สุรัฐ ศิลปอนันต์ อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ช่วยชี้แนะ ช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ส่วนผลประโยชน์และคุณความดีอันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาและผู้บริหารการศึกษาทุกคนที่จะช่วยกันพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูให้จำเริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

วีระ คำวิเศษณ์

หอสมุดกลาง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบาญ

หอสมุดกลาง จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ฌ

กิตติกรรมประกาศ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ.....1-8

ความเป็นมาของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 6

ขอบเขตของการวิจัย..... 6

ประโยชน์ที่จะได้จากการวิจัย..... 6

การดำเนินการวิจัย..... 7

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล..... 7

2 เอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง.....9-85

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล..... 9

2. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล.....20

3. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย27

ก. การเมืองและการปกครอง.....28

ข. การจัดการศึกษา.....33

ค. ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครู.....34

1) หลักการและวิธีการ.....34

2) การสรรหา.....44

3) การพัฒนาครู.....47

สารบาญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

4) การบำรุงรักษา..... 53

4. งานเขียนและงานวิจัยอื่นในประเทศไทยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย..... 55

3 ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูยุคบุกเบิก (2435-2475).....86-206

ก. การเมืองและการปกครอง..... 86

ข. การจัดการศึกษา..... 97

ค. ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครู.....141

1) หลักการและวิธีการ.....141

2) การสรรหา.....175

3) การพัฒนาครู.....182

4) การบำรุงรักษา.....199

4 ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูยุคประชาธิปไตย (2475-2515)...207-361

ก. การเมืองและการปกครอง.....207

ข. การจัดการศึกษา.....225

ค. ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครู.....248

1) หลักการและวิธีการ.....248

2) การสรรหา.....297

3) การพัฒนาครู.....307

4) การบำรุงรักษา.....346

5 ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูยุคปฏิรูป (2515-2519).....362-446

ก. การเมืองและการปกครอง.....363

ข. การจัดการศึกษา.....369

สารบาญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

ค. ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครู.....374

1) หลักการและวิธีการ.....374

2) การสรรหา.....416

3) การพัฒนาครู.....420

4) การบำรุงรักษา.....445

6 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....447-475

บรรณานุกรม.....476

ภาคผนวก.....494

ประวัติการศึกษา.....511