

## บทที่ 2

### วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยจะเสนอแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบข่ายเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล
  - 1.1 ความหมายของการสรรหาบุคคล
  - 1.2 ความสำคัญของการสรรหาบุคคล
  - 1.3 การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคล
  - 1.4 กระบวนการสรรหาบุคคล
2. องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู
3. การสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ
  - 3.1 การจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู
  - 3.2 คุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย
  - 3.3 คุณสมบัติของข้าราชการครู
  - 3.4 การสอบแข่งขัน
  - 3.5 การคัดเลือก
  - 3.6 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
  - 3.7 การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล

### 1.1 ความหมายของการสรรหาบุคคล

โยเดอร์ ( Yoder, 1948 : 151 ) กล่าวถึง การสรรหา ว่าหมายถึง กระบวนการดึงดูด บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแสวงหาและชักชวน ให้บุคคลที่สนใจมาสมัครงานกับองค์การเพื่อองค์การจะได้เลือกสรรต่อไป

กริฟฟิน ( Griffin, 1984 : 642 ) กล่าวถึง การสรรหาว่า หมายถึง กระบวนการ ดึงดูดใจบุคคลที่มีคุณสมบัติ หรือความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างมาสมัครงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การสรรหาภายใน สำหรับกรณีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
2. การสรรหาภายนอก สำหรับกรณีคัดเลือกคนภายนอกมาทำงาน

โจเซฟและแอทเนอร์ ( Joseph and Atner, 1985 : 165 ) ให้ความหมายการสรรหาว่า เป็นความพยายามขององค์กรที่จะสร้างความน่าสนใจในตำแหน่งที่ว่างเพื่อดึงดูดใจผู้สมัครงานใน ตำแหน่งนั้น

วิลลาส สิงหวีส ( 2531 : 535 ) ให้ความหมายว่า การสรรหาหมายถึงการเสาะแสวง ชักจูงและจัดการให้ได้บุคลากรที่พร้อมและสามารถจะทำงานได้เข้ามาสมัครทำงานในตำแหน่ง ต่าง ๆ ของหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ( 2531 : 69 ) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาบุคคล หมายถึง การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน ในหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การ หนึ่ง ซึ่งตามปกติหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จะต้องมีความต้องการบุคคลมาทำงานในตำแหน่ง

ต่าง ๆ การสรรหาบุคคล ก็คือ การหาคนมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานหรือองค์การต้องการนั่นเอง

พยอม วงศ์สารศรี ( 2534 : 99 ) กล่าวถึง การสรรหา คือ กระบวนการในการแสวงหา และจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่ การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุด เมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์การ การสรรหาจึงเป็น ศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่одำเนินการสรรหาเป็นพนักงานใหม่ต่อไป

ธงชัย ตันติวงษ์ ( 2533 : 84 ) ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึง การดำเนินงาน ในกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งที่จะจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เข้าร่วมงานในอันที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ได้

กล่าวโดยสรุป การสรรหาบุคคล หมายถึงการแสวงหาและจูงใจผู้ที่มีความรู้ ความสามารถจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานให้เกิดความสนใจที่จะสมัคร เข้าทำงาน กับหน่วยงานเพื่อหน่วยงาน จะได้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งคนที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ต้องการ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ ทดสอบ เพื่อวัดและประเมินในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ทางวิชาการหรือประสบการณ์ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สุขภาพอนามัยหรือสุขภาพจิต ความประพฤติ และบุคลิกลักษณะ

## 1.2 ความสำคัญของการสรรหาบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน ( 2526 ก : 63 ) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสรรหาว่าการสรรหา บุคคลเข้าทำงาน เป็นกระบวนการที่สำคัญในทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การรัฐบาล หรือองค์การ เอกชน และมีความสำคัญมากเป็นพิเศษในองค์การรัฐบาลปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะว่าบุคคลในองค์การ ธุรกิจเอกชนมีโอกาสโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานจากองค์การธุรกิจแห่งหนึ่งไปยังองค์การธุรกิจ

อีกแห่งหนึ่งโดยไม้อากนั๊ก แต่สำหรับผู้ที่รับราชการแล้วย่อมหมายถึงว่า ชี้อาชีพราชการเป็น เรือนคายุที่เคียว ทั้งนี้เพราะราชการเป็นกิจการที่สำคัญ และเป็นภารกิจต่อเนื่องที่ปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม หากสรรหาได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่การงานแล้ว ผลเสียย่อมเกิดแก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อผลได้ผลเสียของประชาชนโดยตรงด้วยแล้ว หากการสรรหา บุคคลผิดพลาด ความไม่สงบสุขก็จะบังเกิดแก่ประชาชนอย่างที่เรียกกันว่า โจรในเครื่องบิน นั้นทีเดียว ข้อพึงระวังอีกประการหนึ่งก็คือ การรับราชการถือเป็นอาชีพที่มั่นคง ต้องปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องกันไปเป็นระยะเวลาอันนานหรือจนครบเกษียณอายุการแก้ไขข้อผิดพลาด จากการสรรหาบุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับหน้าที่งานนั้น เป็นการสิ้นเปลือง และเป็นสิ่งที่เป็นไปได้โดยยาก ดังนั้นการสรรหาบุคคลจึงควรกระทำด้วยความยุติธรรมพินิจ พิเคราะห์ให้รอบคอบรอบปรด้วยวิจารณญาณอันล่งแท้เพราะในแต่ละท้องถิ่นแต่ละประเทศย่อมมี ปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน

กฤษณ ฆนาพงศธร ( 2531 ก : 438 - 439 ) กล่าวถึงความสำคัญของการสรรหาบุคคลว่า การสรรหาบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การสรรหาบุคคล เป็นด่านแรกของการกั้นกรองบุคคล ก่อนที่จะเข้ามาเป็น สมาชิกขององค์การซึ่งถ้าหากองค์การมีระบบและวิธีการสรรหาที่ดีรอบคอบและถูกต้องเหมาะสม แล้ว จะเป็นหลักประกันได้ว่าองค์การจะได้คนดี มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดมีระบบและวิธีการสรรหาบุคคลที่หะหลวมเชื่อถือไม่ได้แล้ว ย่อมเสี่ยงต่อการได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถไม่แท้จริงเข้ามาทำงาน อันจะส่งผลในการบริหารงาน ขององค์การในที่สุด

2. การสรรหาบุคคลเป็นภารกิจที่องค์การต่างๆ จะต้องกระทำอย่างถี่จุมรอบคอบ อยู่ตลอดเวลา เมื่อมีตำแหน่งงานใดว่างลง ไม่ว่าจะเพราะผู้ดำรงตำแหน่งเดิมเสียชีวิต ลาออก หรือได้รับการเลื่อนโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น หรือเพราะเป็นตำแหน่งที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่ก็ตาม องค์การจะต้องเร่งรีบดำเนินการสรรหาบุคคลใหม่เข้ามาดำรงตำแหน่งแทนจะหน่วงเหนี่ยวระลอก การสรรหาหรือขยับเลิกตำแหน่งนั้นเสียย่อมไม่ได้ เพราะจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงาน ขององค์การได้

3. การดำเนินการสรรหาบุคคลครั้งหนึ่ง ๆ องค์กรจะต้องเสียเงินเสียเวลาและเสียพลังงานของเจ้าหน้าที่ดำเนินงานเป็นจำนวนมาก และถ้ายิ่งในองค์กรใดที่มีอัตราการเข้าออกจากงานสูง องค์กรก็จะยิ่งต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ และค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นถ้าหากองค์กรใดที่มีระบบและวิธีการสรรหาบุคคลที่ดี และถูกต้องเหมาะสมแล้ว นอกจากจะเป็นหลักประกันได้ว่า จะได้คนดี มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงมาเป็นบุคลากรขององค์กรแล้ว ยังถือว่าเป็นการดำเนินการที่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยประหยัด ค่าใช้จ่ายขององค์กรที่ไม่ต้องดำเนินการสรรหาบุคคลอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการสรรหาบุคคล การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการบริหารบุคคล กระบวนการเดียวที่จะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในเบื้องต้น การสรรหาบุคคลที่ดำเนินการอย่างรัดกุม ยุติธรรมและเชื่อถือได้ จะส่งผลให้เกิดการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

### 1.3 การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคล

เมธี ปิطنธนานนท์ (2529ก : 30) ได้กล่าวถึง การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุลงในตำแหน่งของโรงเรียนที่ว่างลง ไว้ ดังนี้

1. เลือกสรรให้ได้ผู้สมัครที่มีคุณภาพดีที่สุดสำหรับตำแหน่งใดๆ ก็ตามที่ว่างลง โดยให้ได้คนตรงกับข้อเจาะจงของตำแหน่ง โดยมีต้องอ้างถึงอายุ เพศ ศิว หรือเชื้อชาติ

2. บรรจุบุคคลลงในตำแหน่งที่ว่างลง โดยการเลื่อนตำแหน่งบุคคลภายในองค์กร เมื่อมีบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการระบุไว้ โดยไม่อ้างถึงเชื้อชาติ ศิว ศาสนา และเพศ ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต่าง ๆ ในระบบโรงเรียน

3. นโยบายการสรรหาบุคคลสมัยใหม่จะขึ้นกับคณะกรรมการของโรงเรียน โดยที่นโยบายเป็นกุญแจของการกำหนดเป้าหมาย แผนงานและกระบวนการต่าง ๆ ของการสรรหานโยบายจึงมีการแปลความออกมาเป็นการปฏิบัติอย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้บุคคลที่รับผิดชอบ

ได้ทำงานการสรรหาได้ถูกต้อง นโยบายจะต้องเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาได้รับทราบถึงระเบียบ และวิธีการปฏิบัติและอื่น ๆ

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 116 - 117) ได้กล่าวถึง การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคลขององค์กร ไว้ ดังนี้

1. นโยบายการส่งเสริมบุคคลภายในให้บรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง (Promote from within policies) นโยบายนี้ต้องการต้องการที่สนับสนุนให้โอกาสแก่บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรของคนได้มีโอกาสเลื่อนหรือเปลี่ยนไปทำงานในตำแหน่งที่ว่างลง โดยเชื่อว่าจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่ทำงานอยู่
2. นโยบายรับบุคคลภายนอกมาบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างลง (Promote from outside policies) นโยบายนี้ต้องการต้องการบุคคลที่มีแนวความคิดใหม่ๆ เข้ามาในองค์กร แทนที่จะวนเวียนเฉพาะคนในองค์กรของคน
3. นโยบายค่าตอบแทน(Compensation policies) ในบางครั้งนโยบายค่าตอบแทนที่องค์กรกำหนดไว้ได้กลายเป็นข้อจำกัด ในการที่จะสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาในองค์กร เช่น ราคาในตลาดกำหนดให้เงินเดือนระดับหนึ่งอยู่ในช่วง 6,000 - 7,000 บาท แต่ในหน่วยงานที่ผู้สมัครจะพอใจในหน่วยงานนี้จะมีน้อยมากและถ้าผู้สมัครงานเหล่านั้นมีโอกาสเลือกแล้ว หน่วยงานที่กำหนดราคาเงินเดือนต่ำกว่าราคาที่ตลาดกำหนดจะได้รับบุคคลที่หมดโอกาส จากที่อื่น ๆ แล้วอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรต่อไป หรือบางครั้งอาจจะเป็น การทำงานไปเพื่อรอการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กร อื่น ๆ
4. นโยบายด้านสถานภาพการจ้างงาน ( Employment status policies) บางองค์กรได้กำหนดนโยบายที่จะรับบุคคลเข้ามาทำงานนอกเวลา (part-time) และทำงานเป็นถูกจ้างชั่วคราว ฉะนั้นผู้สรรหาจะต้องศึกษาและแสวงหาบุคคลเข้ามาทำงานตามนโยบายขององค์กรอย่างไรก็ตาม บางครั้งได้พบข้อบกพร่องบางประการ ในกรณีที่ผู้สรรหาละเลยบุคคลที่กำลังหางานทำประเภทเต็มเวลาเพราะผู้สรรหาเองแต่เพียงว่าไม่มีงานเต็มเวลาให้เขาทำไม่สามารถบรรจุพวกเขาได้ จึงมองหาเฉพาะผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว และมีความสนใจอยากทำงานนอกเวลาซึ่งในความเป็นจริงบุคคลที่แสวงหางานเต็มเวลาทำ อาจสนใจงานนอกเวลาก็เป็นได้

5. นโยบายการจ้างคนข้ามชาติ (International hiring policies) บางองค์การอาจมีนโยบายที่จะจ้างคนต่างชาติเข้ามาร่วมทำงานด้วย ฉะนั้นหน้าที่ของผู้สรรหาจะต้องทำการศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ ด้านกฎหมายเพื่อให้การจ้างงานประเภทนี้เป็นไปอย่างถูกต้อง

จุมพล หนิมพานิช ( 2539 : 122- 123 ) ได้กล่าวถึง การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคลไว้ ดังนี้

1. นโยบายการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับลักษณะการจัดองค์การขององค์การที่กำลังมีนโยบายการสรรหานั้น การที่ยึดหลักนี้ก็เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายในเรื่องนี้ได้ สอดคล้องกับลักษณะพื้นฐานขององค์การ เช่น กรณีที่องค์การหรือองค์การนั้น ๆ มีการจัดองค์การแบบหน่วยงานหลัก องค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายที่จะแสวงหาบุคลากรที่มีลักษณะเหมาะสมกับผู้ที่ที่จะใช้อำนาจในการควบคุมมาเป็นผู้บริหาร แต่ถ้าองค์การนั้น ๆ จัดองค์การแบบผสมระหว่างหน่วยงานหลักกับหน่วยงานช่วย บุคคลที่ควรที่จะกำหนดให้มาเป็นผู้บริหารควรจะเป็นผู้ที่สามารถแยกแยะข่าวสารข้อมูลและสรุปสาระต่าง ๆ ตลอดจนประสานงานระหว่างกิจกรรมของฝ่ายต่าง ๆ ได้ดี หรือถ้าเป็นการจัดองค์การแบบคณะกรรมการในการมุ่งหาบุคคลที่เหมาะสมมาเป็นผู้บริหารก็จะมีลักษณะแตกต่างออกไปจาก 2 ประการคือ ต้องไม่เป็นบุคคลที่มีลักษณะชอบใช้อำนาจในการปกครองแต่จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับคณะกรรมการขององค์การนั้น ๆ ได้ อย่างไรก็ตามทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของกรรมกรนั้น ๆ ว่าเป็นคณะกรรมการบริหารหรือเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา หรือเป็นคณะกรรมการประสานงาน

2. เป้าหมายและนโยบายหลักขององค์การแต่ละองค์การ ก่อนที่จะกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคลให้แน่นอนลงไป โดยทั่วไปแล้วจะต้องมีการพิจารณาก่อนว่าองค์การมีเป้าหมายด้านผลผลิตของงานหรือให้บริการอย่างไร ผู้รับบริการหรือผู้ใช้ผลผลิตขององค์การเป็นอย่างไร ผู้ที่จะเป็นผู้รับบริการนี้มีลักษณะอย่างไร ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่สามารถตอบคำถามนี้ได้ จะทำให้ตอบปัญหาต่อไปได้ว่าองค์การจะต้องการบุคคลประเภทใดมาเป็นผู้บริหาร

3. นอกจากข้อควรพิจารณาดังกล่าว 2 ประการแล้ว ยังมีข้อควรพิจารณาอื่น ๆ เช่น ลักษณะของงาน สภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคลด้วย

กล่าวโดยสรุป การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคลของหน่วยงานหรือองค์การ ควรเป็นนโยบายที่เปิดโอกาสให้คนทุกคน ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสม กับตำแหน่งสมัครได้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน รวมทั้งควรเป็นนโยบายมีความชัดเจน ต่อเนื่อง กับนโยบายด้านอื่น ๆ ของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับนโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ของหน่วยเหนือขึ้นไป และเป็นนโยบายที่สามารถกำหนดมาตรการในการสรรหาบุคคล ได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม ตามระบบคุณธรรม

#### 1.4 กระบวนการสรรหาบุคคล

อันบร็อก (Unbrock , 1948 : 133 - 134 ) ได้เสนอกระบวนการสรรหาบุคคล ไว้ดังนี้

1. การต้อนรับผู้สมัคร
2. การสัมภาษณ์ขั้นต้น
3. การกรอกใบสมัครการตรวจการกรอกใบสมัคร และการตรวจสอบการอ้างอิง
4. การดำเนินการทดสอบ
5. การสัมภาษณ์
6. การตรวจสอบประวัติ
7. การคัดเลือกขั้นต้นจากฝ่ายว่าจ้าง
8. การคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยหัวหน้างาน
9. การตรวจสอบสุขภาพ
10. การบรรจุบุคลากร

แคสเทเตอร์ (Casterter :1976 อ้างถึงใน เมธี ปิตันธนานนท์ , 2529 ข : 31 )  
ได้ กำหนดกระบวนการสรรหาบุคคลไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้



1. จัดทำนโยบายการสรรหาบุคคล ต้องกำหนดนโยบาย คุณสมบัติ และ วิธีการสรรหาเป็นลายลักษณ์อักษรและชัดเจน
2. ทำโปรแกรมกิจกรรมการสรรหาบุคคลเมื่อได้มีการวางแผนกำลังคนแล้ว ก็ต้องดำเนินการสรรหาซึ่งมีบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายจึงควรกำหนดวิธีดำเนินงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน
3. พัฒนาความสามารถของบุคคล ขั้นตอนนี้เน้นเฉพาะกรณีการสรรหาจากภายใน
4. ประสานงานการแสวงหาบุคคล อาจมีการเสาะแสวงคนทั้งจากภายในและภายนอกองค์การไว้เป็นการล่วงหน้าก็ได้
5. ควบคุมกระบวนการสรรหา โดยควบคุมดูแลด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหา กระบวนการและช่วงเวลาสรรหาว่าเป็นไปตามนโยบายที่วางไว้หรือไม่

ธงชัย สันติวงษ์( 2533 : 86-87 ) กล่าวถึง กระบวนการสรรหาพนักงานว่า  
ขั้นตอนกระบวนการสรรหาพนักงานนั้นอาจสรุปเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดลักษณะงาน ขั้นตอนนี้คือ สิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วในการออกแบบงาน และทำการวิเคราะห์งาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เข้าใจได้ชัดเจนถึงลักษณะของงานในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลที่ต้องการ ตามคุณสมบัติของพนักงานที่ต้องการ
2. การพิจารณาการวางแผนการสรรหา หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะใช้สรรหาพนักงาน ซึ่งควรจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้สามารถสื่อความไปถึงกลุ่มบุคคลที่บริษัทต้องการได้โดยตรงมากที่สุดเช่นการพิจารณาว่าควรใช้โฆษณาทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือการติดต่อกับกลุ่มอาชีพ หรือสำนักจัดหางาน เป็นต้น นอกจากนี้การวางแผนการสรรหา ยังรวมความไปถึงการพิจารณาแหล่งที่จะไปทำการสรรหาอีกด้วย เช่น ถ้าเป็นการสรรหาจากภายนอกแหล่งใหญ่ ๆ ก็มักจะเป็นจาก สถานศึกษาหรือกรมแรงงาน เป็นต้น
3. การพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดการงู้อะใจในการสรรหากฎที่สาคัญที่สุดของการสรรหาที่มีประสิทธิภาพนั้น ประเด็นสำคัญจะอยู่ที่การพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ

ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา หรือนั่นก็คือ การมุ่งพยายามที่จะกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานทั้งในแง่ของรางวัลผลตอบแทน และคุณลักษณะของพนักงานที่ดีที่อยากได้ให้เห็น ได้ชัดเจน ควบคู่กับการพิจารณาความคาดหวังที่เป็นความประสงค์ที่อยู่ในใจของผู้สมัคร ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการดังกล่าว เพื่อให้ให้มีหนทางสามารถเสนอข้อเสนอกับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ ตลอดจนตำแหน่งงานให้อยู่ในระดับสูงพอ และมีความเหมาะสมที่จะดึงดูดให้ผู้สมัครมาติดต่อสมัครงาน การพิจารณาในแง่ก็คือ กลไกของการสรรหาที่สามารถดึงดูดใจผู้สมัครซึ่งเป็นการพิจารณาที่มีการคำนึงถึงความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายเพื่อที่จะกำหนดให้เข้ากันได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. การประเมินการสรรหา เมื่อได้กำหนดนโยบายและตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีและได้มีการพิจารณารายละเอียดที่เกี่ยวข้องที่จะใช้เป็นข้อเสนอและข้อมูลที่จะใช้สรรหาเป็นที่เรียบร้อยแล้วจากนั้นก็เป็นการดำเนินการสรรหาตามนโยบาย และวิธีการที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เกษมสิน( 2526ช : 84-87) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการสรรหาบุคคลว่ามี ดังนี้

1. การตรวจสอบใบสมัคร เป็นการตรวจสอบเพื่อเลือกสรรบุคคลให้ได้บุคคลตามคุณสมบัติขั้นต้นที่กำหนดไว้ เช่น เป็นผู้มีความรู้ถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อาทิ ม.ศ. 3 หรืออาชีพะชั้นสูง จบปริญญาหรือเทียบเท่า เป็นต้นซึ่งข้อความเหล่านี้ควรมีอยู่ในแบบฟอร์ม ในเรื่องแบบฟอร์มใบสมัครนี้ต้องปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอและข้อสำคัญก็คือจะต้องให้เหมาะสมกับแต่ละลักษณะของงานที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเข้าปฏิบัติ และแบบฟอร์มนี้ควรจะต้องเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

2. การตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้นและประวัติ การตรวจสอบในลักษณะนี้จะช่วยให้ได้ทราบว่าบุคคลผู้นั้นมีความรู้ความสามารถและมีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร โดยเฉพาะผู้ที่เคยปฏิบัติงานมาก่อนแล้วจะต้องคำนึงถึงใบรับรองของผู้บังคับบัญชาคนก่อน ๆ ด้วยนอกจากนี้ในบางกรณีจะต้องนำเอาข้อมูลและข่าวสารที่ได้จาก ใบสมัครมาพิจารณาหาความเกี่ยวเนื่องต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถเลือกสรรบุคคลได้ถูกต้องเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติจริง ๆ

3. การสัมภาษณ์ขั้นต้น การสัมภาษณ์ขั้นนี้อาจใช้หลายระดับด้วยกันแต่ความมุ่งประสงค์สำคัญอยู่ที่ เพื่อเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติถูกต้องในขั้นแรก และเพื่อช่วยเพิ่มเติม ข้อมูลและข่าวสารบางประการที่มีได้ระบุไว้ในใบสมัครให้ถูกต้องชัดเจน การสัมภาษณ์นี้ช่วยให้ผู้ทำการสอบได้สังเกตเห็นลักษณะที่ดี และบุคลิกลักษณะต่าง ๆ ของผู้ที่เลือกเข้ามาปฏิบัติงานนอกจากนี้การสัมภาษณ์ยังช่วยให้สามารถทราบถึงอารมณ์ อุปนิสัยใจคอของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ว่าเป็นอย่างไร เพราะเหตุว่าถึงเหล่านี้ไม่สามารถจะศึกษาได้จากแบบฟอร์มหรือใบสมัคร

4. การทดสอบช่วยให้ทราบถึง ระดับความนึกคิด ขอบเขตของปัญญา ความสามารถ และความสนใจของผู้สมัครเข้าปฏิบัติงาน

5. การสัมภาษณ์ขั้นสุดท้ายของการสัมภาษณ์ขั้นนี้โดยมากเป็นการสัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อจะวินิจฉัยหรือให้ความเห็นชอบว่าบุคคลที่ได้ผ่านการคัดเลือกขั้นต้น และการทดสอบมาแล้วนั้นสมควรจะได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานหรือไม่ โดยเหตุที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง มักเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ มากมายจึงย่อมจะมีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดีการที่ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสัมภาษณ์ เพื่อให้ความเห็นชอบในขั้นสุดท้าย จึงเป็นการถ่วงรอกที่ถูกต้องรัดกุม และได้ผลเป็นที่พึงพอใจ

6. การตรวจสอบสุขภาพ เป็นการตรวจสอบเพื่อให้ได้บุคคลที่มีร่างกายแข็งแรง ไม่เป็นโรคภัยไข้เจ็บ โดยเฉพาะไม่เป็นโรคติดต่อที่น่ารังเกียจของสังคม การตรวจสอบเรื่องสุขภาพนี้ โดยทั่วไปมักจะให้เป็นหน้าที่ของแพทย์ และระบุโรคที่สังคมรังเกียจไว้โดยชัดแจ้ง เช่น ไม่เป็นวัณโรคร้ายแรง ไม่เป็นโรคเรื้อน ไม่เป็นโรคยาเสพติดให้โทษหรือโรคพิษสุราเรื้อรัง เป็นต้น

7. การบรรจุแต่งตั้งเมื่อได้ทำการตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ และผ่านการทดสอบจนเป็นที่พอใจแล้ว ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการสรรหาบุคคล คือการบรรจุแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานและในการปฏิบัติงานระยะแรกนี้จะมีระยะหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ระยะทดลองปฏิบัติงาน” ในระบบบริหารราชการพลเรือนไทยกำหนดช่วงเวลาไว้ระหว่าง 6 เดือนถึง 1 ปี ระหว่างช่วงนี้เวลานี้หากผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจก็บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจหน่วยงานนั้นก็อาจปฏิเสธไม่บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้

กฎธน หนาพศธร ( 2537ข : 444 ) ได้กล่าวถึง กระบวนการสรรหาบุคลากร โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นพิจารณาตำแหน่งที่ว่าง และกำลังคน ขั้นตอนแรกของการสรรหาบุคลากร ก็คือ ขั้นการพิจารณาว่ามีตำแหน่งว่างอยู่ที่ตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งอะไรบ้าง แต่ละตำแหน่งมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร หลังจากนั้นจึงค่อยพิจารณาว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว คาดว่า อยู่ในแหล่งกำลังคนที่ใดบ้าง จะได้วางแผนดำเนินงานขั้นต่อไปอย่างถูกต้อง
2. ขั้นจัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการรับสมัครก่อนที่จะดำเนินการรับสมัคร องค์การจะต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ นับตั้งแต่ใบสมัครตัวบุคคลที่รับผิดชอบ ตลอดจนสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อที่ว่าเมื่อถึงวันการรับสมัครแล้วจะได้ไม่เกิดปัญหา ขาดขลุกคลก้ำซึ่งอาจเกิดความเสียหายต่อองค์การ
3. ขั้นประกาศรับสมัคร ในกรณีที่องค์การมีนโยบายการสรรหาบุคลากรแบบปิด จะต้องจัดทำประกาศรับสมัครงานเพื่อจัดส่งไปตามแหล่งกำลังคนที่ได้ พิจารณากำหนดไว้แล้ว โดยอาจใช้วิธีการสรรหาหลาย ๆ วิธีผสมผสานกันเพื่อให้บุคคลทั่วไปได้รับรู้ถึง ข่าวสารข้อมูลอย่างกว้างขวางมากที่สุด
4. ขั้นรับและตรวจใบสมัคร ในการรับใบสมัครคืนจากผู้สมัครงานแต่ละราย เจ้าหน้าที่จะต้องตรวจดูว่า ผู้สมัครได้กรอกข้อความครบถ้วนทุกรายการหรือไม่ พร้อมทั้งได้แนบหลักฐานที่กำหนดให้มีมาด้วยหรือเปล่า และจะรับใบสมัครไว้เฉพาะรายที่ถูกต้องสมบูรณ์ ส่วน รายใดที่ไม่ถูกต้องจะมอบคืนให้ไปดำเนินการให้ถูกต้องเสียก่อน
5. ขั้นประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก เป็นขั้นตอนสุดท้ายของ กระบวนการสรรหาบุคลากร กล่าวคือ เมื่อได้ตรวจใบสมัครของผู้สมัครทุกรายว่า ถูกต้องสมบูรณ์ และได้พ้นกำหนดระยะเวลารับสมัครงานแล้ว เจ้าหน้าที่ทำการรวบรวมรายชื่อผู้สมัครเหล่านี้จัดทำ เป็นประกาศหรือ อาจแจ้งให้แต่ละคน ได้ทราบสิทธิการเข้ารับการคัดเลือก ตามกระบวนการ คัดเลือกที่องค์การกำหนดไว้ต่อไป

สมาน ริงติโยกฤษฎ์ ( 2535 : 70 ) ได้กล่าวถึงการสรรหาบุคลากรภาครัฐ ของประเทศไทย ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดขั้นตอน การสรรหาบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประกาศรับสมัคร
2. การสัมภาษณ์เบื้องต้น
3. การกรอกและยื่นใบสมัคร
4. การทดสอบการปฏิบัติงาน
5. การสอบสัมภาษณ์
6. การตรวจสอบประวัติ
7. การคัดเลือกขั้นต้นของฝ่ายการเจ้าหน้าที่
8. การคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วยงาน
9. การตรวจสุขภาพ
10. การบรรจุและแต่งตั้ง

สรุป กระบวนการสรรหาบุคคลควรเริ่มต้นด้วย การกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่จะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามที่สังคมหรือหน่วยงานต้องการ ทั้งนี้หน่วยงานหรือองค์กรจะต้องสร้างสิ่งจูงใจ วางแผนการประชาสัมพันธ์ในหลายรูปแบบ เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการให้มาสมัครให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ แล้วหน่วยงานจะต้องวางแผนหรือจัดการเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการและขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อดำเนินการการประกาศ รับสมัคร การสัมภาษณ์ขั้นต้น การตรวจสอบประวัติ การทดสอบการปฏิบัติงาน การทดสอบความรู้และความสามารถ การสัมภาษณ์ขั้นสุดท้าย การตรวจร่างกาย ทดสอบปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคคลที่ได้รับการบรรจุใหม่

## 2. องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

การบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครูมีความเป็นมา แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาได้ 3 ระยะ (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์, มปป. : 3 - 4 ) ดังนี้

ระยะแรกตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2523 ซึ่งเป็นปีที่ตั้ง ก.ค. ถึงปี 2525 ช่วงนี้เรียกได้ว่าเป็นระยะของการจัดตั้ง ก.ค. และสำนักงาน ก.ค. รวมทั้งการรับโอนงานมาจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และเตรียมการรับงานระยะนี้เป็นระยะของการดำรงตำแหน่ง ก.ค. ชุดชั่วคราวตามบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เริ่มต้นจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 โดยมีผลบังคับตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2523 มีการสรรหาบุคคลมาเริ่มบุกเบิกงานและจัดตั้งสำนักงานจัดหาสถานที่จัดหาบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งจัดตั้งงบประมาณ วางแผนงานโครงการพร้อมกับการเริ่มต้นดำเนินงานในฐานะหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู อดีตในช่วงนี้นับว่าเป็นช่วง การจัดตั้งสำนักงาน และเริ่มที่จะดำเนินงานตามระบบที่เป็นอยู่ในขณะนั้นซึ่งโดยมากจะอนุโลมใช้ กฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์ของ ก.พ. และของคุรุสภามาใช้ทั้งหมด ระยะนี้เป็นระยะที่มีปัญหามากที่สุด เพราะ ก.ค. เกิดขึ้นมาท่ามกลางความไม่พร้อม และไม่มีแผนการล่วงหน้า แต่มีงานหรือภารกิจที่จะต้องดำเนินงาน ซึ่งรับโอนมาจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และที่กรมต่าง ๆ ส่งมาให้ปฏิบัติการตามปกติจำนวนมากเหลือเกิน

ระยะที่ 2 ตั้งแต่ พ.ศ. 2525 ถึง พ.ศ. 2528 ระยะนี้ถือว่าเป็นระยะการบริหารงานของ ก.ค. ถาวรชุดที่ 1 โดยมีการเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูเข้าร่วมเป็นกรรมการใน ก.ค. เป็นชุดแรกช่วงระยะเวลานี้นับว่าเป็นช่วงระยะเวลาที่ ก.ค. เริ่มสร้างฐาน หรือสร้างระบบหลักเกณฑ์อันเป็นของ ก.ค. เอง มีการจัดบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเต็มที่มีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการจากเดิม ซึ่งมี 2 กอง เป็น 5 กอง มีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้น เพื่อให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน มีสถานที่ทำงานที่แน่ชัดและพอที่จะดำเนินงานได้ดีขึ้น นับว่าช่วงนี้เป็นช่วงระยะของการเริ่มสร้างระบบและหลักเกณฑ์ของ ก.พ. และคุรุสภาที่เคยใช้อยู่ ทั้งนี้ เป็นการปรับระบบตามอำนาจที่มีตามกฎหมาย เพื่อให้เหมาะสมกับข้าราชการครูมากยิ่งขึ้น

ระยะที่ 3 คือระยะตั้งแต่ พ.ศ. 2528 -2532 ซึ่งถือว่าเป็นระยะเวลาการดำเนินงานของ ก.ค. ชุดที่สอง ระยะนี้เป็นระยะของการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องจากระยะที่ 2 มีการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคลมากขึ้นและมีการวางแผนงานต่าง ๆ และเตรียมการไว้ล่วงหน้าพอสมควร ทำให้ ก.ค. มีความพร้อมขึ้นกว่าเดิมมาก ทั้งด้านบุคลากร สถานที่ งบประมาณ และเทคนิควิธีการ ระยะนี้ควรจะเรียกว่าเป็นระยะของการเริ่มพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลก็ว่าได้

โครงสร้างและกลไกการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. และสำนักงาน ก.ค.

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2523 (ปีงบประมาณ 2524) จนถึงปัจจุบัน มีโครงสร้างและกลไกในการบริหารงาน โดยสรุปแยกเป็น 2 ส่วน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539ข : 11 - 12) ได้ดังนี้

1. คณะกรรมการข้าราชการครู หรือ ก.ค. เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 6 กำหนดไว้ว่า ก.ค. ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการซึ่งรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการคุรุสภา ผู้ทรงคุณวุฒิในหลักสูตรหรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งรับราชการ หรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดี หรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกรัฐสภากรรมการพรรคการเมือง เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง จำนวนห้าคน โดยต้องเป็นผู้ซึ่งรับราชการอยู่ไม่น้อยกว่าสามคน และข้าราชการครู ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครู จำนวนเจ็ดคน เป็นกรรมการและเลขาธิการ ก.ค. เป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนั้น ก.ค.จึงประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่ายจำนวนรวมทั้งสิ้น 17 คน คือ

1. ฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 5 คน
2. ฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการครูจากการเลือกตั้ง จำนวน 7 คน
3. ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวน 5 คน

สำหรับอำนาจหน้าที่ของ ก.ค. นั้นมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.ค. ไว้ดังนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

(2) ออกกฎ ก.ค. และระเบียบเพื่อปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติ กฏ ก.ค. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

(3) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ มติ ของ ก.ค.เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับได้

(4) ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ ชี้แจง เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงาน

ทางการศึกษาและกรม ให้ผู้แทนหน่วยงานทางการศึกษาหรือกรม ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมรายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ ตลอดจนรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง และเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของข้าราชการครู ไปยัง ก.ค.

(5) รายงานนายกรัฐมนตรี ในกรณีที่ปรากฏว่าหน่วยงานทางการศึกษา อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัดใด หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้พิจารณา และสั่งการ ต่อไป

(6) รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู

(7) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงอัตราเงินเดือนตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดสำหรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเดียวกันด้วย

(8) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(9) ปฏิบัติการอื่นที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของ ก.ค. นั้นบริหารงานโดยการกระจายอำนาจผ่านองค์กรที่เป็นกลไกรองรับในการบริหาร 4 ส่วน คือ

(1) อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค. กรม

(2) อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค. จังหวัด (รวมทั้ง อ.ก.ค. กรุงเทพมหานคร)

(3) อนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค. วิสามัญ

(4) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เรียกโดยย่อว่า สำนักงาน ก.ค.

นอกจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.ค. ไว้ในตัวของมาตราต่าง ๆ อีกหลายประการ เช่น การยกเว้นคุณสมบัติผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไปเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การกำหนดเงิน



เพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษการควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการครู การกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหาบุคคลเพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูรวมทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ของข้าราชการครู

2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู หรือ สำนักงาน ก.ค. เป็นองค์กรหลักที่รองรับการปฏิบัติงานของ ก.ค. โดยมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค. (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539 ก : 14 - 15) ไว้ดังนี้

- (1) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.
- (2) วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค. และผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง
- (3) ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติของหน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด และ เสนอ ก.ค.
- (4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู เสนอ ก.ค.
- (5) ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น และตามที่ ก.ค. มอบหมาย

อย่างไรก็ตาม ถ้าหากพิจารณาแบ่งอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค. ออกตามภารกิจหรืองานที่จะต้องปฏิบัติในฐานะเจ้าหน้าที่ของ ก.ค. แล้ว สามารถแยกภาระหน้าที่ในสาระสำคัญออกได้ 11 ประการ คือ

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดระบบและมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู โดยออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลในกรมและหน่วยงานทางการศึกษารวมทั้ง อ.ก.ค. กรมและ อ.ก.ค. จังหวัด ปฏิบัติ
- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล

ของหน่วยงานทางการศึกษา กรม รวมทั้ง อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด เพื่อให้ดำเนินการ ได้ถูกต้อง

- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนข้าราชการครู ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ทั้งในลักษณะของการกำหนดตำแหน่งใหม่ และปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยการกำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาบุคคลรวมทั้งการสอบแข่งขัน การมอบหมายการสอบแข่งขัน และการควบคุมการดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามระบบ คุณธรรม
- (7) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและ การบริหารงานบุคคลในกรณีที่ต้องขออนุมัติและแต่งตั้งข้าราชการครู ในกรณีที่ต้องอนุมัติ ก. ค. เพื่อเสนอ ก.ค. หรือ อ.ก.ค. วิสามัญ ที่เกี่ยวข้อง
- (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู รวมทั้งการพัฒนาและส่งเสริมวินัย และจริยธรรมของข้าราชการครู
- (9) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง และการให้ออก จากราชการของข้าราชการครู
- (10) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในกรม และหน่วยงาน ทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (11) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บทะเบียนประวัติข้าราชการครู และจัดศูนย์ข้อมูล ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูเพื่อประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. และกระทรวงศึกษาธิการ

ในปีงบประมาณ 2537 สำนักงาน ก.ค. ได้จัดแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2537 คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองมาตรฐาน ตำแหน่งที่ 1 กองมาตรฐาน ตำแหน่งที่ 2 กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ กองวินัยและนิติกร และกองวิชาการบริหารงาน บุคคล โดยมีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 356 อัตรา

### 3. การสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง ในการบริหารงานบุคคล ในระบบราชการ สำหรับในส่วนของข้าราชการครูนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 กำหนดไว้ว่า ให้สรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูโดยวิธีการสอบแข่งขัน ยกเว้นกรณีที่ทำเป็นก็อาจสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยวิธีการที่ไม่ต้อง สอบแข่งขันก็ได้ โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า การคัดเลือก การบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ การบรรจุบุคคล ซึ่งเคยเป็นข้าราชการครูหรือเป็นข้าราชการประเภทอื่นมาแล้วและการรับโอนข้าราชการ ประเภทอื่นมาบรรจุหรือย้ายข้าราชการพลเรือนในกรมนั้นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ จะเห็นว่าการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูมีการกำหนดขึ้นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้าราชการครู พ.ศ.2523 ในส่วนของ หมวด 4 ว่าด้วยเรื่อง การบรรจุและแต่งตั้ง มาตรา 36 - 56 นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าว ยังกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ด้วย คือ หมวด 2 บททั่วไป มาตรา 23 ว่าด้วยคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครู และมาตรา 31 และ 32 ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับ ข้าราชการครูและเมื่อผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งใดตามมาตรา 36 หรือมาตรา 40 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น เป็นเวลาตามที่กำหนดใน กฎ ก.ศ. ตามมาตรา 43 ก่อน ในขณะที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กฎหมายดังกล่าวยังกำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ด้วย ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตราที่ 75 ว่าให้มีการพัฒนาข้าราชการครูซึ่งบรรจุตามมาตรา 36 และมาตรา 40 ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ศ. กำหนด

แม้ว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 จะมีการกล่าวถึง การจูงใจ บุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู และคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ยังไม่ชัดเจนก็ตาม แต่จะเห็นว่ามี การกำหนดสิ่งจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูในส่วนของ การได้สิทธิประโยชน์ สวัสดิการและ ทางก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการครู เช่น การเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการครู การรับเงินเดือนของ ข้าราชการครูอัตราเงินเดือนข้าราชการครู การได้รับเงินเพิ่มพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง การลาศึกษาต่อ การโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น เงินประจำตำแหน่ง กองทุนบำเหน็จบำนาญ บำนาญ ซึ่งบัญญัติไว้ใน มาตรา 24 - 29 การปรับปรุงและกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับ

เงินเดือน บัญญัติไว้ในมาตรา 30 ส่วนการกำหนดคุณลักษณะครู แม้ว่าจะไม่มีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523แต่ ก.ค. ก็ใช้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในมาตรา 7 กำหนดเป็นแนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู เป็นอุดมการณ์ของครูว่าครูจะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ “ สอนดี มีระเบียบ เพียบพร้อมธรรม และนำสังคม ประกอบกับครูสภาในฐานะที่เป็นองค์กรวิชาชีพครู ก็ได้วางแนวทางเพื่อให้ครูได้ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นครูที่พึงประสงค์ โดยกำหนดให้มีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 ขึ้นรวมตลอดทั้ง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) สรุปไว้ว่าคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์นั้นครูจะต้องมีคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ คือ “ คนเก่งและคนดี” ก่อนผู้อื่น

จากการศึกษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาข้าราชการครู และเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปและกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ในการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งอยู่ภายใต้กลไกการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

### 3.1 ด้านการมุ่งใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

การมุ่งใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู ของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540ฉ : 46 - 47 ) ในปัจจุบันพบว่า มีการดำเนินการในสองลักษณะ คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วย

1. ความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู ข้าราชการครูเป็นข้าราชการประเภทหนึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หมายถึง ข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งออกเป็นประเภทของตำแหน่ง คือ

1.1 ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษา หรือ “ผู้สอน” ได้แก่ ตำแหน่ง ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่สอนในสถานศึกษา ระดับปริญญาด้วย

1.2 ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่ เป็นผู้บริหารในสถานศึกษา ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วย

1.3 ข้าราชการครูซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษา ได้แก่ สศึกษานิเทศก์ ศึกษารักษาราชการแทน ผู้อำนวยการศึกษาสังกัดอำเภอ และจังหวัด

ความก้าวหน้าของข้าราชการครูผู้สอน ก.ค. ได้กำหนดให้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง คือ ครู 1 ระดับ 1-3 ครู 2 ระดับ 2-4 อาจารย์ ระดับ 3-5 หรือ 6 อาจารย์ 2 ระดับ 6-7 อาจารย์ 3 ระดับ 6-8 หรือ 9 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 6-8 รองศาสตราจารย์ ระดับ 7-9 ศาสตราจารย์ ระดับ 8-10 หรือ 11 ในทางปฏิบัตินั้น ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีโอกาสปรับตำแหน่งหรือระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด จนถึง อาจารย์ ระดับ 9 ได้ทุกคน และหากเป็นผู้สอนในสถานศึกษาในระดับปริญญา ก็สามารถปรับเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ได้ สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ก.ค. กำหนด ไว้ ดังนี้

(1) จะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง ตามที่ ก.ค. กำหนด เช่น การเลื่อนจาก ครู 1 เป็น ครู 2 จะต้องดำรงตำแหน่งครู 1 ไม่น้อยกว่า 1 ปี การเลื่อนจากอาจารย์ 1 เป็น อาจารย์ 2 จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ไม่น้อยกว่า 2 ปี การเลื่อนจากอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นต้น

(2) จะต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค. กำหนดหมายความว่า ผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็น ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 จะต้องได้รับตามที่ ก.ค. กำหนดซึ่งปกติจะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับเงินเดือนของตำแหน่งที่จะเลื่อน ยกเว้นกรณีอาจารย์ 2 ปรับเป็น อาจารย์ 3 ในปัจจุบันนี้เงินเดือนไม่จำเป็นต้องถึงขั้นต่ำของระดับ 6 ก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด

(3) จะต้องปฏิบัติงานสอน และงานอื่น ๆ โดยมีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 1 ปี สำหรับการปรับตำแหน่งเป็น ครู 2 อาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ส่วนการปรับตำแหน่งจาก อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 จะต้องมีการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน

(4) จะต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่ ก.ค. กำหนด คือ จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและงานอื่น ๆ และผ่านการประเมิน ปกติแล้วการปรับตำแหน่งจาก ครู 1 เป็นครู 2 จากครู 2 เป็นอาจารย์ 1 จากอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ก.ค. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินแล้วเสนอ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัด แล้วแต่กรณี เมื่อผ่านการประเมินแล้วสามารถแต่งตั้งได้โดย ไม่ต้องขออนุมัติ ก.ค. ส่วนการปรับตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 รวมทั้งการปรับตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 นั้น ก.ค. กำหนดให้มีเกณฑ์เพิ่มอีก 2 ประการคือ

1) จะต้องมีความชำนาญการ (กรณีการขอปรับอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3) หรือ มีความเชี่ยวชาญ (กรณีการปรับเป็นอาจารย์ 3 ระดับ 9) ในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

2) จะต้องมีความผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอน ในส่วนของการปรับตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็น อาจารย์ 3 และการปรับอาจารย์ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 นั้น ก.ค. กำหนดให้จัดทำคำขอเสนอผ่าน อ.ก.ค. กรม ให้ ก.ค. พิจารณาอนุมัติซึ่งในทางปฏิบัติ ก.ค. จะตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาตามสาขาความชำนาญ หรือ ความเชี่ยวชาญในการสอนของครูอาจารย์ ปัจจุบันนี้มีข้าราชการครูผ่านการประเมินเป็นอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือน ระดับ 9 จำนวนไม่น้อย และมีในทุก ๆ กรม แล้วก็ว่าได้แสดงว่าการกำหนดทางก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการครูผู้สอนให้ก้าว ไปถึงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับ 9 นั้น เป็นความฝันที่เป็นจริงของครูแล้วแต่อย่างไรก็ตาม ก.ค. ได้พิจารณาเห็นว่า แม้จะกำหนดแนวทางให้ครูได้ ก้าวหน้าเลื่อนถึงระดับ 9 ได้ แล้วก็ตาม แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมา ค่อนข้างที่จะเป็นภาระหนักใจของครูอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำคำชี้แจง แสดงความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งผลงานทางวิชาการ ดังนั้น ในยุคใหม่ ก.ค. ก็จะได้กำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นเพิ่มเติม พร้อมทั้งปรับหลักเกณฑ์เดิมให้สะดวกและคล่องตัวยิ่งขึ้นต่อไป เช่นการให้มีการจัดทำแฟ้มผลงาน และให้มีการประเมินในระดับสถานศึกษา การมอบให้ประเมินความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ ในระดับกรม ระดับจังหวัด หรือระดับสถานศึกษา เป็นต้น พร้อมทั้ง ก.ค. ก็ได้เสนอแก้ไข กฎ ก.ค. ให้กำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 10 ได้อีกด้วย และนอกจากนั้นได้เสนอแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูให้ใช้บัญชีเงินเดือนของข้าราชการครู โดยเฉพาะแยกจากบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน

และ ถ้าหากผ่านรัฐสภาแล้วข้าราชการครูในอนาคตจะมีโอกาสที่จะปรับให้รับเงินเดือนสูงเท่ากับข้าราชการพลเรือนในระดับ 11 ที่เดียว

2. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการครู ข้าราชการครูเป็นข้าราชการประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการประเภทอื่น ๆ ดังนั้นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการครูจึงมีเช่นเดียวกับประเภทอื่น คือ

2.1 การเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการครู ผู้ที่เป็นข้าราชการครูจะต้องผ่านการสรรหาบุคคลตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูกำหนด เช่น การสอบแข่งขัน การคัดเลือก ฯลฯ ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งข้าราชการครูในปัจจุบันจะต้องมีคุณวุฒิไม่น้อยกว่าระดับปริญญาตรีโดยจะบรรจุในตำแหน่งอาจารย์ 1 แต่ก่อนนี้กระทรวงศึกษาธิการเคยรับผู้มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเข้าเป็นข้าราชการครูด้วย โดยบรรจุในตำแหน่งครู 1 หรือ ครู 2

2.2 การรับเงินเดือนของข้าราชการครู ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครูในปัจจุบันจะได้รับเงินเดือนในระดับ และขั้นที่ ก.ค. กำหนด เช่น ผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีจะได้รับ การบรรจุในตำแหน่งอาจารย์ 1 โดยรับเงินเดือนระดับ 3 ขั้น 6,360 บาท สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท ตามปกติจะบรรจุในตำแหน่งอาจารย์ 1 รับเงินเดือนในระดับ 4 ขั้น 7,780 บาท และผู้มีคุณวุฒิปริญญาเอก จะบรรจุในตำแหน่งอาจารย์ 1 รับเงินเดือนในระดับ 5 ขั้น 10,600 บาท

2.3 สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่สำคัญ ผู้ที่เป็นข้าราชการจะมีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการหลายอย่างที่สำคัญ คือ

(1) ค่ารักษาพยาบาล ข้าราชการครูมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล สำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัว ซึ่งหมายถึง บุตร ภรรยา สามี บิดา และมารดา แต่หากผู้มีสิทธิดังกล่าวมีสิทธิหรือได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยงานอื่น แล้วผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลอีก เว้นแต่ค่ารักษาพยาบาลนั้นต่ำกว่าค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิที่พึงจะได้ก็ให้ได้รับในส่วนที่ขาดอยู่

(2) ค่าเช่าบ้าน ข้าราชการครูมีสิทธิได้รับเงินค่าเช่าบ้าน ในกรณีที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปปฏิบัติงานประจำในต่างท้องที่เท่าที่จ่ายเงินแต่อย่างสูงไม่เกินอัตราค่าเช่าบ้านตามที่กำหนดเว้นแต่กรณีต่าง ๆ เช่น ทางราชการได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว มีเคหะสถานของตนเองหรือของสามี ภรรยาที่พออาศัยอยู่ร่วมกันได้ในท้องที่ที่ย้ายไปใหม่ ได้รับคำสั่งให้เดินทางไป

ปฏิบัติงานประจำในท้องที่ที่เริ่มเข้ารับราชการ ครั้งแรกหรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่ เป็นข้าราชการวิสามัญ

(3) เงินสวัสดิการการศึกษานุเคราะห์ ข้าราชการครูมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการการศึกษานุเคราะห์ ซึ่งบุตรนั้นจะต้องเกิดจากคู่สมรส ตั้งแต่บุตรคนที่ 1 ถึงบุตรคนที่ 3 บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรไม่สูงกว่าอนุปริญา หรือเทียบเท่าและหลักสูตรนั้น แยกจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็ม จำนวนที่ได้จ่ายจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินที่กระทรวงการคลังกำหนด บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับ ไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินที่กระทรวงการคลังกำหนดบุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าอนุปริญา หรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้น แยกต่างหาก จากหลักสูตรปริญญาให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียน ตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริง

(4) เงินสวัสดิการเบี่ยงกันดาร ข้าราชการครูที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการประจำอยู่ในท้องที่กันดาร หรือในโรงเรียนกันดาร มีสิทธิได้รับเบี่ยงกันดารในอัตราร้อยละสิบของเงินเดือน

(5) เงินสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายข้าราชการครูมีสิทธิได้รับการสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุการกระทำตามที่ ตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2498

(6) การลาศึกษาต่อข้าราชการครูมีสิทธิที่จะลาศึกษาต่อตามเงื่อนไขในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่อยู่ในส่วนกลางต้องมีเวลาราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 36 เดือนเต็ม สำหรับข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 24 เดือนเต็ม ทั้งนี้นับถึงวันที่ 15 มิถุนายนของปีที่จะเข้าศึกษา เมื่อจบการศึกษาแล้วมีสิทธิที่จะปรับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

(7) การเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการครูผู้สอนที่ได้รับการบรรจุใหม่ตามตำแหน่งที่ได้กล่าวมาแล้วจะสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ใน 2 สาขา คือ เลื่อนในตำแหน่งผู้สอนโดยขอ



ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดโดยให้ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นจากตำแหน่ง ครู 1 เป็น ครู 2 ครู 2 เป็น อาจารย์ 1 อาจารย์ 1 เป็น อาจารย์ 2 อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และปรับตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ได้ทุกคน ไม่ว่าสอนอยู่ในสถานศึกษาใด สำหรับผู้ที่สอนในสถานศึกษาในระดับปริญญาานอกจาก จะปรับตำแหน่งดังกล่าวแล้ว จะปรับตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ได้เช่นเดียวกับผู้สอนในมหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทุกประการ

(8) การโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น นอกจากข้าราชการครูผู้สอน จะมีโอกาสปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งผู้สอนดังกล่าวแล้วจะสามารถโยกย้ายหรือไปเลื่อนในตำแหน่งอื่นได้อีกด้วย เป็นต้นว่า ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือย้ายไปดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือตำแหน่งอื่น ๆ

(9) เงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูในบางตำแหน่ง จะมีเงินประจำตำแหน่งด้วย เช่น อาจารย์ 3 ผู้อำนวยการโรงเรียนจะได้รับเงินประจำตำแหน่งเดือนละ 5,600 บาท และถ้าหากดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 9 จะได้รับเงิน ประจำตำแหน่งเดือนละ 9,900 บาท เป็นต้น

(10) กองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการครูมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยข้าราชการครูทุกคนที่บรรจุ ตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2540 เป็นสมาชิกกองทุน และเมื่อสมัครเข้าเป็นสมาชิกแล้วจะได้รับสิทธิประโยชน์หลายประการ รวมทั้งบำเหน็จบำนาญด้วย

กล่าวโดยสรุป การอุทิศใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู เป็นการดำเนินการที่หน่วยผลิตครู หน่วยใช้ครูและหน่วยควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู ของกระทรวงศึกษาธิการ จะต้องร่วมกันจัดให้มีสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เข้าสู่วิชาชีพครู ให้ได้มากที่สุด

### 3.2 ด้านคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สอดคล้องต่อคุณภาพการศึกษาก็คือสมรรถภาพหรือความสามารถของครู ถ้าสามารถคัดเลือกครูที่มีความสามารถได้ นอกจากจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาแล้วยังประหยัดเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาอีกด้วย ดังนั้นในการสรรหาหรือคัดเลือกครูนั้น สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก็คือการกำหนดความสามารถพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครูที่ดี เพื่อจะนำไปสู่การกำหนดเกณฑ์ ในการสรรหาและวิธีการหรือเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ความสำเร็จ

อาชีพของคนเราอาจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ อาชีพทั่วไปและอาชีพชั้นสูงมีผู้กำหนดความหมายของอาชีพชั้นสูงไว้ต่าง ๆ กัน มีอยู่อย่างหนึ่งที่ตรงกันคือ อาชีพชั้นสูงต้องมีการศึกษาและฝึกฝนอย่างเป็นระบบเป็นเวลานาน ดังนั้นอาชีพชั้นสูงจึงมี “ วิชา ” เฉพาะของตนเอง เรียกกันว่า “ วิชาชีพ ” ผู้ประกอบอาชีพครูส่วนใหญ่ถือว่าอาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง จึงเรียกวิชาครูเป็น “ วิชาชีพครู ” ผู้เตรียมประกอบอาชีพครูต้องเรียนและฝึกฝนวิชาชีพครูหลายปีหลักสูตรวิชาชีพครูยุคก่อนมีตั้งแต่ 1 - 5 ปี ปัจจุบันนี้ต้องเรียนและฝึกฝนงานอย่างน้อย 4 ปีเมื่อเป็นครูแล้ว “ ความเป็นวิชาชีพครู ” ขึ้นอยู่กับ “ การปฏิบัติตน ” และ “ การปฏิบัติงาน ” อย่างมีคุณภาพและต้องเป็นคุณภาพตามมาตรฐาน คุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูได้กำหนดมาตรฐานแห่งคุณภาพของวิชาชีพครูมา 2 อย่างคือ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537 มี 11 ข้อ เป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 มี 9 ข้อ เป็นเกณฑ์ของความประพฤติและการปฏิบัติตน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540ช : 16)

คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2534 : 3) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู โดยกำหนดเกณฑ์เป็น 4 ด้าน คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณและให้อาชีพครูเป็นที่ศรัทธาแก่สังคม มุ่งมั่นพัฒนา

ปัจจุบัน คุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ( สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539 : 33 - 34 ) จากเดิม 4 ด้าน เป็น 11 ข้อ แต่มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิม และนอกจากนั้นกระทรวงศึกษาธิการ ยังประกาศให้เกณฑ์มาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของกระทรวงศึกษาธิการด้วย เกณฑ์มาตรฐานมี ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือ กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 ( สมนึก นนริจันทร์และคณะ, 2539 : 7 ) กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้อง ดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา จิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึ่งช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึ่งประพศติ ปฏิบัติคน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

คณะกรรมการข้าราชการครู ในฐานะองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ได้กำหนดแนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู เป็นอุดมการณ์ของครูว่า ครูจะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ( สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540ช : 28 - 29 ) คือ “สอนดี มีระเบียบ เพียบคุณธรรม และนำสังคม”

สอนดี คือ อย่างน้อยจะต้องมุ่งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ชี้ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลักและจะต้องเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลากับการสอนอย่างเต็มที่

มีระเบียบ คือ ต้องยึดมั่นในระเบียบวินัย และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

เพียบคุณธรรม คือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม เป็นผู้ที่มีจิตใจเมตตาและให้ความยุติธรรมแก่ผู้เรียนและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน เพื่อนครู ตลอดจนบุคคลโดยทั่วไป

นำสังคม คือ ครูจะต้องเป็นผู้นำในความคิดแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมด้วย เนื่องจากครูได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ อยู่ในชุมชน และใกล้ชิดชุมชนมากกว่าคนอื่น

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู ควรประกอบด้วยคุณลักษณะครูที่ ก.ค. ใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนด หลักสูตร การสอบแข่งขัน และการคัดเลือก 4 ประการ คือ มีสติปัญญาดี สอนดี และมีบุคลิกลักษณะดี คุณลักษณะตามแนวปฏิบัติของข้าราชการครู ที่ ก.ค. กำหนด 4 ประการคือ สอนดี มีระเบียบ

เพื่อขออนุมัติ และนำส่งกรม รวมถึงคุณลักษณะการเป็นคนดีและคนเก่ง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544)

### 3.3 ด้านคุณสมบัติของข้าราชการครู

คุณสมบัติข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ คุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 23 และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรา 31 และ 32 ดังนั้น บุคคลที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูได้ จะต้องมีความรู้ คุณสมบัติทั้ง 2 ประเภทอย่างครบถ้วน ยกเว้นเสียแต่จะได้รับการยกเว้นจาก ก.ค. เป็นกรณี ๆ ไป ตามที่กฎหมายกำหนด

คุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536 : 74 - 75) มีดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
3. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
4. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
5. ไม่เป็นผู้มีกาชทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดใน กฎ ก.ค.
6. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น
7. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
8. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินพันตัว
9. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

10. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
11. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ
12. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกเพราะกระทำผิดวินัย ตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น
13. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัย ตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น
14. ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม ข้อ 7,8,9,10 หรือ 14 ก.ค. อาจพิจารณาขอยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติ ตาม ข้อ 11 หรือ 12 ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือ ออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 13 ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือ ออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะ กระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ก.ค. อาจพิจารณาขอยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ การลงมติ ให้กระทำโดยลับ และมติของ ก.ค. ในการยกเว้นนี้ต้องเป็นเอกฉันท์

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536 : 77) มีดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ครู 1

1. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา หรือ
2. ได้รับประกาศนียบัตร วิชาชีพอื่น ที่เทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชา การศึกษา ซึ่ง ก.ค. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง นี้ได้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ครู 2

1. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพอื่น ที่เทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ

2. ได้ดำรงตำแหน่งครู 1 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อาจารย์ 1

1. ได้รับปริญญาตรีขึ้นไปทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ ไม่ ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ

2. ได้ดำรงตำแหน่งครู 2 หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อาจารย์ 2 ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 หรือ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี สำหรับ ผู้ได้รับปริญญาโททางการศึกษาหรือทางวิชาชีพอื่น ซึ่ง ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งอาจารย์ 1 และให้ลดเป็น 1 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาเอกทางการศึกษาหรือ ทางวิชาชีพอื่นซึ่ง ก.ค. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 1

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อาจารย์ 3 ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีและเป็นผู้อำนวยการและมีผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

กล่าวโดยสรุป คุณสมบัติของข้าราชการครู ควรประกอบคุณสมบัติทั่วไปและ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ของข้าราชการครู ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครู พ.ศ.2523 และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ที่ ก.ค. กำหนด

### 3.4 ด้านการสอบแข่งขัน

ในปัจจุบันคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดหลักสูตร และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ของข้าราชการครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศร. 1504 /ว.9 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2529 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537 : 11 - 19) ต่อไปนี้

1. หลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู
- ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปดังนี้ ด้วยวิธีการสอบข้อเขียนโดยคำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละระดับ

1. วิชาความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

- 1.1 ความสามารถด้านตัวเลข ให้ทดสอบโดยการวัดความสามารถในการ คณิตศาสตร์ เลข สรุปเหตุผลเกี่ยวกับตัวเลขและข้อมูลต่าง ๆ

- 1.2 ความสามารถด้านภาษา ให้ทดสอบโดยการวัดความสามารถในการอ่าน จับใจความ สรุปความจากบทความต่าง ๆ และหาความสัมพันธ์ของคำ ข้อความหรือรูปภาพ

- 1.3 ความสามารถด้านเหตุผล ให้ทดสอบโดยการวัดความสามารถในการคิด สรุปหาเหตุผลและอุปมาอุปไมย

2. วิชาภาษาไทย (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

- 2.1 คำศัพท์ ให้ทดสอบเกี่ยวกับ การสะกดคำ การอ่านคำ ความหมายของ คำหรือกลุ่มคำ การเลือกใช้คำหรือกลุ่มคำ

- 2.2 การเขียน ให้ทดสอบเกี่ยวกับ การเรียงข้อความ การแต่งประโยค การย่อความ การเขียนอธิบายความหมายของคำ

- 2.3 ความเข้าใจภาษาให้ทดสอบเกี่ยวกับการอ่านจับใจความหรือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวบทความ หรือข้อความที่กำหนดให้แล้วตอบคำถามแต่ละบทความหรือข้อความนั้น รวมทั้งสรุปความ การตีความ และการขยายความด้วย

ข. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งให้ทดสอบความรู้ ความสามารถที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยวิธีสอบข้อเขียนหรือให้ทดสอบการปฏิบัติงานหรือวิธีอื่น วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสมดังต่อไปนี้



1. วิชาเฉพาะวุฒิหรือวิชาเอก (คะแนนเต็ม 150 คะแนน) ให้ทดสอบความรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีสอนที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยวิธีสอบข้อเขียนหรือสอบภาคปฏิบัติ หรือสอบทั้งข้อเขียนและภาคปฏิบัติ

2. วิชาการศึกษาหรือวิชาชีพครูและการปฏิบัติราชการ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

2.1 ให้ทดสอบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีสอนวิชาชีพหรือทดสอบความรู้ เกี่ยวกับวิชาการศึกษา(คะแนนเต็ม 50 คะแนน) ได้แก่ จิตวิทยา หลักการสอน การวัดและประเมินผล การสร้างและการใช้สื่อการเรียนการสอน โดยวิธีสอบข้อเขียนหรือภาคปฏิบัติ

2.2 ให้ทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

2.2.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และ กฏ ก.ค

2.2.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมเฉพาะส่วนที่ว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์

2.2.3 พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมรวมทั้งระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณฯ ตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ 2526

2.2.4 กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515

2.2.5 กฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 71 (พ.ศ. 2523) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2478 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแต่งกายของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.6 ระเบียบว่าด้วยการควบคุมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 132 กฎกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2515 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2518) รวมทั้งระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการลงโทษนักเรียนนักศึกษา พ.ศ. 2515 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2522

2.2.7 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการลาของข้าราชการในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2521รวมทั้งเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การลาบ่อยครั้งและ การมาทำงานสายของกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.8 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของสถานศึกษา พ.ศ. 2520 และ พ.ศ. 2526

2.2.9 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การพานักเรียนและนักศึกษาไปนอกสถานศึกษา พ.ศ. 2529

2.2.10 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการปฏิบัติของผู้เข้าสอบและผู้กำกับการสอบ พ.ศ. 2506

2.2.11 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกรม นั้น ๆ โดยตรงซึ่ง อ.ก.ค.กรมกำหนดและให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

ค. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ให้ประเมินผู้เข้าสอบเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัวประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน และสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติในหน้าที่ และความรู้ในเรื่องการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติความสามารถ ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย เจตคติ และบุคลิกภาพ เป็นต้น ให้มีกรรมการผู้ประเมินความเหมาะสมไม่น้อยกว่า 3 คน โดยใช้ระบบคะแนนเฉลี่ยและใช้แบบประเมินที่ ก.ค. กำหนด

2. หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการสอบแข่งขัน

2.1 ให้ใช้หลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู

2.2 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขันและอาจแต่งตั้งกรรมการ อนุกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสอบแข่งขันได้ตามความเหมาะสม

ในกรณีที่ ก.ค. มอบหมายให้ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ก.ค. จะแต่งตั้งผู้แทน ก.ค. เป็นกรรมการที่

ปรึกษาด้วยอย่างน้อยหนึ่งคน โดยให้ผู้แทน ก.ค. มีหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537 : 11 - 16) ดังนี้

(1) เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอบแข่งขันที่กำหนดไว้

(2) ดูแลการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอบแข่งขันที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

(3) รายงานผลการดำเนินการสอบแข่งขันให้ ก.ค. ทราบ

2.3 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน โดยระบุจำนวน ตำแหน่ง คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแยกตามวุฒิ สาขา และหรือวิชาเอกให้ชัดเจนรวมทั้งข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบแข่งขันควรทราบ เช่น วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบแข่งขัน วัน เวลา และสถานที่ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบแข่งขันวัน เวลา และสถานที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เอกสารและหลักฐานที่จะต้องนำมาแสดงในการสมัครสอบแข่งขัน หลักสูตร และวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสินใจ การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ผู้สมัครสอบแข่งขันแจ้งสถานที่ที่สามารถติดต่อได้ทางจดหมายไปรษณีย์ในเขตจ่ายของการไปรษณีย์ไว้ในใบสมัครและข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครสอบแข่งขันควรทราบประกาศรับสมัครสอบแข่งขันให้ปิดไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบแข่งขัน ก่อนวันที่เริ่มรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าเจ็ดวันและควรมีการประชาสัมพันธ์การสอบแข่งขันอย่างกว้างขวางทางสื่อมวลชนต่าง ๆ โดยชี้แจงให้ทราบความต้องการของทางราชการที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเป็นข้าราชการครู รวมทั้งเน้นถึงการดำเนินการสอบแข่งขันที่จะให้เป็นไปด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรมโดยแท้จริง

2.4 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการรับสมัครสอบแข่งขัน โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสิบวันในการรับสมัครสอบแข่งขันให้แยกตามวุฒิ สาขา และหรือวิชาเอก และในการรับสมัครสอบแข่งขันในแต่ละวันให้จัดทำสถิติแยกตามวุฒิ สาขาและหรือวิชาเอกประกาศไว้ในที่เปิดเผย

2.5 ให้ผู้สมัครสอบแข่งขันเสียค่าธรรมเนียม สำหรับแต่ละตำแหน่งที่สมัครสอบแข่งขันตามอัตราที่ ก.ค. กำหนด คือระดับ 1 = 20 บาท ระดับ 2 = 30 บาท ระดับ 3 = 40 บาท ระดับ 4 = 50 บาท ค่าธรรมเนียมการสอบแข่งขันจะไม่จ่ายคืนให้เมื่อประกาศรายชื่อว่า

เป็นผู้มีสิทธิ์เข้าสอบแข่งขันแล้ว เว้นแต่มีการยกเลิกการสอบแข่งขันครั้งนั้น เนื่องจากมีการทุจริตเกี่ยวกับการดำเนินการสอบแข่งขัน โดยจ่ายสินค่าธรรมเนียมสอบแก่ผู้สมัครสอบแข่งขัน เฉพาะผู้ที่มิได้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับกาทุจริต หรือให้มีสิทธิ์เข้าสอบแข่งขันใหม่โดยมิต้อง เสียค่าธรรมเนียมสอบแข่งขัน

2.6 ผู้สมัครสอบแข่งขันซึ่งเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่มีสัญญาผูกพัน กับส่วนราชการเข้าสังกัดเดิม หากประสงค์จะโอนเมื่อสอบแข่งขันได้และถึงลำดับที่ได้รับ การบรรจุต้องมีหนังสืออนุญาตให้ผู้สมัครสอบแข่งขัน และยินยอมให้โอนเมื่อสอบแข่งขันได้จาก ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

2.7 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบแข่งขัน หรือ ผู้ไม่มีสิทธิ์เข้าสอบแข่งขันก่อนวันสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยแยกประกาศเป็นรายคุณวุฒิ และหรือวิชาเอก

2.8 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ ตลอดจนระเบียบ เกี่ยวกับการสอบแข่งขันได้เท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการ สอบแข่งขัน แล้วประกาศให้ผู้มีสิทธิ์สอบแข่งขันทราบก่อนวันสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสามวัน สำหรับการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับ ตำแหน่งที่มีการสอบภาคปฏิบัติให้ประกาศรายชื่อผู้เข้าสอบแข่งขันพร้อมทั้งระบุช่วงเวลา และ สถานที่สอบแข่งขันให้ชัดเจน

2.9 การสอบแข่งขันจะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค แต่ ก.ค. อาจกำหนดให้ สอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือ ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งภาคใดภาคหนึ่งก่อนแล้วจึงให้ผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ไม่น้อย 10 สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้

2.10 การตัดสินใจผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้ คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมทั้งสิ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของการจัดลำดับที่สอบแข่งขันได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมจาก มากไปหาน้อย โดยแยกตามคุณวุฒิ สาขาและหรือวิชาเอก ในกรณีที่มิผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่สอบได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากันให้ผู้ที่ได้คะแนนวิชา เฉพาะวุฒิ หรือวิชาเอกมากกว่าเป็นผู้ที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่าถ้าได้คะแนนวิชาเฉพาะวุฒิ หรือวิชาเอก

เท่ากันให้ผู้ที่ได้คะแนนวิชาภาษาไทยในภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนวิชาภาษาไทยเท่ากันให้ผู้ที่ได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้ที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากันอีกให้จัดลำดับที่โดยการสุ่มแบบธรรมดา(จับฉลาก)

2.11 หากปรากฏว่า การดำเนินการสอบแข่งขันมีการทุจริตหรือต่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้คณะกรรมการสอบแข่งขันรายงานให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันทราบ และให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาแก้ไขหรือ ยกเลิกผลการแข่งขันในครั้งนั้น ๆ ได้ แล้วรายงานให้ ก.ค. ทราบโดยด่วน ในกรณีที่ ก.ค. พบว่า การดำเนินการสอบแข่งขันมีการทุจริตหรือต่อไปในทางที่ไม่สุจริตหรือดำเนินการผิดพลาด ก.ค. จะแจ้งให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการสอบแข่งขันอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ ก.ค. เห็นสมควร หรือ ก.ค. อาจประกาศยกเลิกผลการสอบแข่งขันที่ไม่ถูกต้องครั้งนั้น ๆ ก็ได้

2.12 เมื่อการสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการสอบแข่งขันรายงานผลการสอบแข่งขันต่อผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อพิจารณาอนุมัติและประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แยกตามวุฒิ สาขาและหรือวิชาเอก

2.13 ผู้สอบแข่งขันได้จะมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก็ต่อเมื่อเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ทั้งนี้ ปริญญาและหรือประกาศนียบัตรที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งจะต้องเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ ก.ค. ได้รับรองแล้ว และจะต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจากผู้มีอำนาจไม่หลังวันเปิดรับสมัครสอบแข่งขันวันสุดท้าย

2.14 การเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุ และแต่งตั้งครั้งแรกให้ถือประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นการเรียกตัว ผู้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง สำหรับการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ ที่ขึ้นบัญชีไว้มารับการบรรจุและแต่งตั้ง ในครั้งต่อ ๆ ไปให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ทำเป็นหนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันทำเป็นหนังสือเรียกตัว ผู้สอบแข่งขันได้ โดยตรงเป็นรายบุคคลและส่งโดยวิธีจดหมายลงทะเบียน ตามที่อยู่ของผู้สอบแข่งขันได้ ระบุไว้ในใบสมัคร โดยให้เวลาผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวไม่น้อยกว่าสิบห้าวันนับตั้งแต่วันประทับตราของการไปรษณีย์ต้นทางบนจดหมายลงทะเบียนที่เรียกให้มารายงานตัวนั้นและ

ควรเรียกตัวโดยใช้ไปรษณียบัตร และประกาศทางสื่อมวลชนประกอบการเรียกตัวทางจดหมาย ลงทะเบียนด้วย

ในการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวต้องระบุข้อความให้ผู้มีสิทธิได้รับการ บรรจุทราบดังนี้

- (1) ลำดับที่ผู้สอบแข่งขันได้ที่มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละคุณวุฒิ สาขา และหรือวิชาเอก
- (2) รายชื่อและที่ตั้ง(อำเภอ, จังหวัด) สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งว่างและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างนั้น ๆ วัน เวลา และสถานที่รายงานตัว เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการรายงานตัวผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีเมื่อมี กรณีใดกรณีหนึ่ง คือผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปแล้ว ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิการบรรจุและ แต่งตั้ง
- (3) ผู้นั้นไม่มารายงานตัว เพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ไว้ในข้อ 14
- (4) ผู้นั้นไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ตามกำหนดเวลา ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่สอบได้

2.16 ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ที่สมัครสอบแข่งขันเมื่อสอบแข่งขันได้ และถึงลำดับที่ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ให้ส่วนราชการใหม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการ โอนตามที่ ก.ค. กำหนด

2.17 บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ แต่ถ้ามีการประกาศรับสมัครสอบครั้งใหม่แล้วบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ครั้งก่อนใน คุณวุฒิ สาขา และหรือวิชาเอกที่ซ้ำกันเป็นอันยกเลิก

2.18 ผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไปแล้ว ถ้าบัญชี นั้นยังไม่ยกเลิกและถ้ามีเหตุผลอันสมควร ก.ค. จะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามเดิมอีกครั้งก็ได้ สำหรับผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีเนื่องจาก ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหาร โดยไม่มีความเสียหายและประสงค์จะเข้ารับราชการ ในตำแหน่งที่สอบได้ให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามเดิม และหากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ถูกยกเลิกไป แล้วให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

2.19 ในกรณีที่ ก.ค. มอบหมายให้ อ.ก.ค. กรม อ.ก.ค. จังหวัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้ใช้เอกสารเกี่ยวกับการสอบแข่งขันตามรูปแบบที่ ก.ค. กำหนดและให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) แจ้งสำนักงาน ก.ค. เพื่อจัดส่งผู้แทน ก.ค. ร่วมเป็นกรรมการที่ปรึกษาก่อนการประชุมคณะกรรมการสอบแข่งขัน ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน
- (2) ส่งสำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขันรวม 3 ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ค. ก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบแข่งขัน ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน
- (3) ส่งประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบ 1 ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ค. ก่อนวันสอบ ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน
- (4) ส่งข้อสอบวิชาที่หน่วยจัดสอบเป็นผู้จัดทำ วิชาละ 1 ชุด พร้อมเฉลยไปยังสำนักงาน ก.ค. ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
- (5) ส่งบัญชีรอกคะแนน(ต. 2 ข.) ที่ถูกต้อง 1 ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ค. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
- (7) ส่งประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 2 ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ค. ภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ทุกครั้งที่มีการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งให้รายงาน ก.ค. ทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันออกหนังสือเรียกตัวเมื่อมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีหรือขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดไว้ตามเดิม ให้รายงานไปยังสำนักงาน ก.ค. ทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันยกเลิกหรือขึ้นบัญชีนั้น การส่งเอกสารหรือการรายงานเกี่ยวกับ การดำเนินการสอบแข่งขันดังกล่าวนี้ให้จัดส่งไปยังสำนักงาน ก.ค. โดยตรง

2.20 ในกรณีที่ ก.ค. มอบหมายให้ อ.ก.ค. กรม อ.ก.ค. จังหวัด ดำเนินการสอบแข่งขันผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หมายถึงองค์คณะบุคคลทั้งคณะใน อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัดนั้นๆ การลงนามในเอกสารเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้ประธาน อ.ก.ค. กรม หรือ ประธาน อ.ก.ค. จังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากประธาน อ.ก.ค. กรมหรือประธาน อ.ก.ค. จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นผู้มีอำนาจลงนาม ส่วนกรณีที่ ก.ค. มอบหมายให้หน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการสอบแข่งขันผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษานั้นๆ

2.21 บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานศึกษาธิการเขต หรือ อ.ก.ค. จังหวัด ที่ได้ขึ้นบัญชีไว้สำหรับบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งของกรมสามัญศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนให้เป็นอันยกเลิก เมื่อ อ.ก.ค.กรม นั้น ๆ ได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ครั้งที่ 1 ปี 2530 ในคุณวุฒิ สาขา และ หรือวิชาเอก

2.22 ขั้นตอนการสอบแข่งขัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2535 ก : 3-8) มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การขออนุมัติ ก.ค.เนื่องจากในการดำเนินการสรรหา ก.ค. จะมอบอำนาจ เป็นคราว ๆ ไป ดังนั้น อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด จะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ค. ก่อนทุกครั้ง

ขั้นที่ 2 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน เมื่อได้รับมอบอำนาจแล้วผู้รับมอบ ต้องจัดตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขันให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 ดำเนินการประกาศรับสมัคร โดยติดป้ายประกาศก่อนรับสมัครไม่น้อย กว่า 7 วัน

ขั้นที่ 4 การรับสมัครสอบแข่งขันจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบเพื่อ ตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ และออกเลขบัตรประจำตัว ผู้สอบแข่งขัน

ขั้นที่ 5 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 7 วัน

ขั้นที่ 6 ประกาศสถานที่สอบแข่งขันโดยจัดทำแผนผังห้องสอบและสถานที่สอบ

ขั้นที่ 7 ดำเนินการสอบแข่งขัน ตามวัน เวลาที่กำหนดไว้เป็นคราว ๆ ไป

ขั้นที่ 8 การตรวจและประมวลผลการสอบแข่งขัน ซึ่งอาจกระทำได้โดยตั้ง กรรมการตรวจข้อสอบ หรือประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

ขั้นที่ 9 ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ พร้อมทั้งกำหนดวันรายงานตัว ผู้มีสิทธิ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ครั้งแรกหลังวันประกาศขึ้นบัญชี อย่างน้อย 10 วัน



### 3.5 ด้านการคัดเลือก

การคัดเลือกเป็นวิธีการสรรหาข้าราชการครูที่ดำเนินการตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ที่บัญญัติไว้ว่า “หน่วยงานทางการศึกษาใด มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด” ซึ่ง ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ตามหนังสือที่ ศร 1502/ว 1 ลงวันที่ 14 มกราคม 2526 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2526 : 69 ) มีสาระสำคัญโดยสรุป คือ การคัดเลือกดังกล่าว เป็น การคัดเลือกกรณี ดังนี้

1. ผู้ได้รับทุนของรัฐบาล เพื่อศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ
2. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ ก.ค. กำหนด
3. กรณีอื่นๆ ที่ ก.ค. อนุมัติ

จะเห็นว่า ก.ค. ได้มอบอำนาจให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ซึ่งมีรายละเอียดของการคัดเลือกแต่ละกรณี ดังนี้

1. กรณีนักเรียนทุนรัฐบาล การคัดเลือกข้าราชการครูในกรณีนี้ ผู้ได้รับการคัดเลือก จะต้องเป็นผู้รับทุนของรัฐบาลไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค. ว่าด้วยวิธีการคัดเลือก ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1502/ว 1 ลงวันที่ 14 มกราคม 2526 ถ้าเป็นการรับทุนอื่นที่มีเงินทุนรัฐบาลเพื่อการศึกษา ในประเทศหรือต่างประเทศ แม้ทุนนั้นจะมีเงื่อนไขของทุนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูของกรมต่างๆ ก็ตามโดยมิได้ขอทำความตกลงกับ ก.ค. ก่อน กรณีเช่นนี้กรมจะดำเนินการ คัดเลือกเองมิได้จะต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1504/ว 1 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2532 เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537 : 71 ) กล่าวคือ “ให้กรมหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความประสงค์ จะคัดเลือกผู้ได้รับทุนการศึกษาที่มีเงินทุนรัฐบาลที่มีเงื่อนไขของทุนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เป็นข้าราชการครูนั้น ให้กรมเสนอเรื่อง ก.ค. ให้พิจารณาอนุมัติก่อนทำสัญญาผูกพันกับผู้ขอรับทุน”

2. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ในปัจจุบันกรมบางกรม ในกระทรวงศึกษาธิการขาดแคลนครูในบางวุฒิ บางสาขาวิชาชีพ ก.ค. ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจกำหนดคุณวุฒิขาดแคลนได้กำหนดรายชื่อคุณวุฒิในสาขาวิชาที่ขาดแคลน สำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1505/ว 7 ลงวันที่ 27 กันยายน 2534 (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู, 2537 : 108 ) ตามหนังสือนี้กรมใดจะใช้วุฒิขาดแคลนต้อง ตรวจสอบกับกรอบคุณวุฒิที่ ก.ค. ได้อนุมัติและรับรองให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการครูของกรมนั้นเสียก่อน ตามหนังสือที่ ศร 1505/ว 1 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2535 ถ้าตรงกันก็นำไปใช้ได้ ถือว่าเป็นคุณวุฒิขาดแคลนสำหรับกรมนั้น ส่วนวิธีการคัดเลือกให้ปฏิบัติ ตามหนังสือที่ ศร 1505/ว 7 ลงวันที่ 27 กันยายน 2534 ดังกล่าว ซึ่งกำหนดไว้ว่า “ให้ผู้มี อำนาจตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 แต่งตั้งกรรมการ ไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการ คัดเลือกอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ตามที่เห็นสมควร ทำการคัดเลือกผู้ที่ เหมาะสมขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน” จะเห็นว่า ก.ค. มิได้กำหนด การคัดเลือกไว้ชัดเจนแน่นอนเป็นเรื่องที่กรมผู้ใช้ครูต้องดำเนินการกำหนดเองซึ่งอาจ ทำให้เกิดการถกเถียงไม่เป็นมาตรฐานอย่างแท้จริง

3. กรณีอื่น ๆ นอกเหนือจาก 2 กรณี ข้างต้น หากมีความจำเป็นและถือเป็น เหตุพิเศษ ก.ค. อาจอนุมัติเป็นรายกรณีไป กรณีอื่น ๆ เท่าที่ ก.ค. เคยอนุมัติให้ดำเนินการ คัดเลือกไปแล้ว ( สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2530 : 29 ) คือ

3.1 การคัดเลือกครูตามโครงการครูทายาท อาศัยอำนาจตาม มาตรา 40 และ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ที่ศร 1502/ว 1 ลงวันที่ 14 มกราคม 2526 ( พลสันท์ โทธิ์ศรีทองและ คณะ, 2537 ข : 10)โครงการครูทายาทเป็นโครงการเริ่มดำเนินการใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 คือตั้งแต่ ปี 2530 โดยเริ่มครูทายาทประถมศึกษา ก่อน โดยกระทรวง ศึกษาธิการมอบให้สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติร่วมกับสภาสถาบันราชภัฏ และมหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการ โดยโครงการนี้มุ่งผลิตครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู และเพื่อสร้างผู้นำทางการศึกษารุ่นใหม่ โดยรับนักศึกษาที่กำลังเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และมีเกรดเฉลี่ยสะสมรวมตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-5-6 ไม่ต่ำกว่า 3.00 มีความประพฤติเรียบร้อย มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู โดยมีใบรับรองความประพฤติจากสถานศึกษา

มีบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูเข้าเรียนในสถาบันผลิตครูระหว่างศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูจะได้รับทุนตามที่กำหนดและจะต้องสอบไล่ให้ได้ในทุกวิชาที่ลงทะเบียนและมีผลการเรียนเฉลี่ยแต่ละภาคเรียนไม่ต่ำกว่า 2.75 โดยในภาคฤดูร้อนจะมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมพิเศษ เมื่อจบแล้ว ก.ค. มอบอำนาจให้คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งโดยสอบเรียงลำดับคะแนนแล้วบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จำนวนไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราว่างที่จะบรรจุในแต่ละปี ส่วนครูทายาทมัธยม เริ่มต้น ปี 2534 โดยกระทรวงศึกษาธิการมอบให้กรมสามัญศึกษากับสภาสถาบันราชภัฏเป็นผู้ดำเนินการหลักเกณฑ์การรับผู้เข้ามาศึกษา ก็เช่นเดียวกับครูทายาทประถมต่างกันที่การบรรจุและแต่งตั้งครูทายาทมัธยมให้บรรจุและแต่งตั้งตามภูมิตำเนาของนักศึกษาปัจจุบันโครงการครูทายาทได้ขยายออกไปกว้างขวางกว่าเดิม คือ ครูทายาทประถมและมัธยมที่สอน ในโรงเรียนชายแดนและถิ่นทุรกันดารเป็นโครงการตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 5 จังหวัด ได้แก่ ยะลา สตูล นราธิวาส สงขลา และปัตตานี นอกจากนี้ก็มีครูทายาทระดับอุดมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับผลิตครู ผู้สอนในสถาบันราชภัฏ รับผู้สำเร็จปริญญาตรี ที่คะแนนเฉลี่ย 2.75 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เริ่มปี 2537 โดยให้ได้รับทุนระหว่างเรียน จบแล้วบรรจุให้ทำงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด โดยในการคัดเลือกคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะร่วมกับสถาบันผลิตประเมินผลขั้นสุดท้ายของนักศึกษาทุกคน

3.2 การคัดเลือกครูโครงการเพชรในตม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2538 : 11 - 16) โครงการเพชรในตมเป็นความร่วมมือของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในร่วมกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เริ่มตั้งแต่ ปี 2529 โดยคัดเลือกเยาวชนในหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ในท้องถื่นทุรกันดารเข้ามาศึกษาในโครงการเพชรในตม ซึ่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นผู้ดำเนินการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายส่งเสริมเยาวชนในหมู่บ้าน อพป. ที่มีความรู้ ความสามารถที่จะเป็นครูในชนบทท้องถื่นทุรกันดารอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเป็นผู้นำทางความรู้และความคิดให้กับผู้อยู่ในหมู่บ้าน อพป. ตลอดจนใช้ความรู้ทางด้านวิชาชีพช่วยพัฒนาหมู่บ้านของตนเองในการคัดเลือกจะคัดเลือกจากผู้กำลังศึกษาชั้น ม. 6 มีเกรดเฉลี่ยสะสมถึงเทอมต้นไม่ต่ำกว่า 2.50 มีความประพฤติดี มีความศรัทธาต่ออาชีพครู และเป็นผู้มีภูมิตำเนาอยู่ในหมู่บ้าน อพป. และมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเป็นนิสิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อจบปริญญาตรีแล้วจะคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในภูมิตำเนาเดิม ซึ่งวิธีการคัดเลือกนั้น

ก.ค. มีมติให้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

1. การคัดเลือกครูอาสาสมัครกรมการศึกษานอกโรงเรียน ครูอาสาสมัครเป็นครู ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน อําศัย์อำนาจตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1505/6885 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2535 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2535 : 73 ) คัดเลือกจากผู้จบการศึกษาในระดับ อนุปริญญาหรือคุณวุฒิที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเป็นวุฒิที่ ก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ครูอาสาสมัครเหล่านี้จะได้รับการคัดเลือกให้เป็นครูอาสาสมัครในพื้นที่แต่ละประเภท เช่น ครูอาสาสมัคร การศึกษา นอกโรงเรียนในท้องที่ปกติ (ประจำตำบล) ในพื้นที่ อพป. (ประจำหมู่บ้าน) ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติและพึ่งพาตนเองของราษฎรไทยบริเวณ ชายแดน (ประจำหมู่บ้าน) เป็นต้น ในการคัดเลือกครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเข้าเป็น ข้าราชการครู จะต้องผ่านกระบวนการ ต่าง ๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกคนเข้าเป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนคัดจาก ผู้ที่มีคุณสมบัติ และได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง อนุปริญญาหรือวุฒิอื่นที่ ก.ค. รับรองและกำหนดคุณวุฒิเป็นครูกรมการศึกษานอกโรงเรียน และ มีคุณสมบัติอื่นผ่านกระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1505/6885 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2535 การคัดเลือกใช้วิธีการสอบข้อเขียนและได้รับการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกจะ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างในปีงบประมาณนั้นตามลำดับที่ของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ แต่ละสถานศึกษา โดยทำสัญญาจ้างไม่เกิน 1 ปี

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานครูอาสาที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งแล้วในปีแรกจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 เดือนครั้ง เมื่อสิ้นปีถ้าผ่านการประเมิน ก็จะได้รับบรรจุเป็นครูอาสาสมัครโดยไม่ต้องคัดเลือกเหมือนขั้นตอนที่ 1 อีก 1 ปี ต่อไป ถ้าผ่านการประเมินในปีที่ 2 อีกจึงจะมีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 กรมการศึกษานอกโรงเรียนจะจัดอบรมเข้มและทดสอบเพื่อขึ้นบัญชี ผู้มีสิทธิ์คัดเลือกไว้ 2 ปี การบรรจุและแต่งตั้งจะบรรจุและแต่งตั้งเป็นคราว ๆ ไป โดยเรียกจาก

ผู้จบปริญญาตรีทางการศึกษา ซึ่งเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ง. รับรอง หากจะบรรจุผู้มียุทธศาสตร์ต่ำกว่าปริญญาตรีให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนขออนุมัติเป็นราย ๆ ไป

การคัดเลือกครูอาสาสมัครดังกล่าวเป็นแนวคิดใหม่อีกแนวทางหนึ่งที่จะพยายามกลั่นกรองข้าราชการครูที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู โดยใช้เวลาทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาถึง 2 ปี และคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเข้ามาเป็นข้าราชการครู

4. การคัดเลือกวิทยากรอิสลามศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2535) ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2535 ได้อนุมัติโครงการจัดการสอนศาสนาอิสลามในโรงเรียน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ สตูล ชะตา นราธิวาส ปัตตานี และสงขลา (อำเภอจะนะ, เทพา, สะบ้าย้อย, นาทวี และสะเตาะ) จำนวน 860 โรงเรียน จำนวนห้องเรียน 6,843 ห้อง ซึ่งมีวิทยากรอิสลามศึกษา จำนวน 783 คน จำนวนเป็นวุฒิปริญญาตรี จำนวน 105 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี 108 คน และวุฒิอื่น ๆ 570 คน โดย ก.ค. ได้อนุมัติให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินการคัดเลือกวิทยากรอิสลามศึกษาที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี 105 คน โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกวิทยากรอิสลามศึกษาเข้ารับราชการครู ดังนี้

#### หลักเกณฑ์การคัดเลือกวิทยากรอิสลามศึกษา

1. เป็นวิทยากรอิสลามศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในคุณวุฒิที่ ก.ค. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
3. ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค. สปช. กำหนด
4. การบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูให้บรรจุวิทยากรอิสลามศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุในโรงเรียนใดก็ได้ที่มีอัตราว่างในโรงเรียนที่มีวิทยากรสอนศาสนาอิสลามศึกษา ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด

#### วิธีการคัดเลือกวิทยากรอิสลามศึกษา

1. ให้ อ.ก.ค. จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยากรอิสลามศึกษาตามที่ อ.ก.ค. สปช. กำหนด

2. ให้คณะกรรมการตามข้อ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 1 ปี นับถึงวันก่อนการสมัครเข้ารับการศึกษาคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู

3. วิทยากรอิสลามศึกษาที่ผ่านการประเมินจะต้องมีเวลาปฏิบัติงานในฐานะวิทยากรสอนศาสนาอิสลามศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของเวลาปฏิบัติงาน และได้รับคะแนนจากการประเมินเฉลี่ยแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

4. ผู้ที่ผ่านการประเมินตามข้อ 3 แล้ว จึงจะมีสิทธิเข้ารับการศึกษาคัดเลือก

5. เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งวิทยากรอิสลามศึกษา เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูแล้วให้รายงาน ก.ค. ทราบภายใน 7 วัน

ปัจจุบัน สปช. ได้คัดเลือกวิทยากรอิสลามศึกษา จำนวน 105 คน เข้ารับราชการครูแล้ว จำนวน 68 คน ลาออก 18 คน และขาดคุณสมบัติด้านคุณวุฒิ 1 คน คงเหลือวิทยากรอิสลามศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุอีก 18 คน

5. การคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราวของกรมสามัญศึกษาเป็นข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, มปป.:1 - 2 ) คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2537 ให้กรมสามัญศึกษาจ้างครูอัตราจ้างชั่วคราวตามแผนพัฒนาการศึกษา 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 271 ราย และเมื่อครูอัตราจ้างชั่วคราวมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ ก.ค.กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ครูอัตราจ้างชั่วคราวของกรมสามัญศึกษาเข้ารับราชการครู ดังนี้

หลักเกณฑ์การคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราวของกรมสามัญศึกษา

1. ปฏิบัติหน้าที่ครูอัตราจ้างชั่วคราวในโรงเรียนนั้น นับติดต่อกันเป็นเวลาครบ 2 ปี

2. ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

3. ได้รับวุฒิปริญญาตรีสาขาอื่นที่ ก.ค. รับรอง ให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการครู กรมสามัญศึกษา และมีวิชาชีพครูตามที่ ก.ค. กำหนด

4. ผ่านการประเมินตามแบบประเมินที่ ก.ค. กำหนด

5. มีภูมิตำเนาอยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า 5 ปี

6. เมื่อผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการครูแล้ว ให้อบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ ภายใน 3 เดือน นับแต่งแต่วันที่บรรจุและแต่งตั้งแล้วรายงานให้ ก.ค. ทราบ

วิธีการคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราวของกรมสามัญศึกษาเข้ารับราชการครู มี 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูอัตราจ้างชั่วคราว

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างชั่วคราว

ขั้นตอนที่ 3 การอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการและคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราว

เข้ารับราชการครู

ปัจจุบัน ก.ค. ได้อนุมัติให้กรมสามัญศึกษาคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราวที่มี คุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 137 ราย เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู คงเหลือครูอัตราจ้างชั่วคราวอีก 134 ราย ที่ยังไม่ได้รับอนุมัติคัดเลือก เนื่องจากครูอัตราจ้างชั่วคราวขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

6. การคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราวของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นข้าราชการครู(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, มปป. : 1 - 2 ) คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2537 ให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจ้างครูอัตราจ้างชั่วคราวตามแผนพัฒนาการศึกษา 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 537 ราย และเมื่อครูอัตราจ้างชั่วคราวมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกที่ ก.ค. กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการคัดเลือกตาม หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราวของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเข้ารับราชการครู ดังนี้

หลักเกณฑ์การคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราวของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

1. ปฏิบัติหน้าที่ครูอัตราจ้างชั่วคราวในโรงเรียนนั้น นับติดต่อกันเป็นเวลาครบ 2 ปี

2. ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

3. ได้รับวุฒิปริญญาตรีสาขาอื่นที่ ก.คง รับรอง ให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการครู กรมสามัญศึกษา และมีวิชาชีพครูตามที่ ก.ค. กำหนด
4. ผ่านการประเมินตามแบบประเมินที่ ก.คง กำหนด
5. มีภูมิลำเนาอยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า 5 ปี

วิธีการคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราวของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มี 3 ขั้นตอน คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูอัตราจ้างชั่วคราว
- ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างชั่วคราว
- ขั้นตอนที่ 3 การอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการและคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราวเข้ารับราชการครู

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเป็นครูอัตราจ้างชั่วคราวของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีดังนี้

1. ให้นำหน่วยงานระดับจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูอัตราจ้างชั่วคราว
2. ให้คณะกรรมการตามข้อ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างชั่วคราวย้อนหลัง 2 ปี นับถึงวันก่อนการสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู โดยประเมินองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ
  - 2.1 องค์ประกอบด้านงานปฏิบัติการสอน
  - 2.2 องค์ประกอบด้านงานส่งเสริมการสอน
  - 2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอัตราจ้างชั่วคราวด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณ และเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ร้อยละ 65 และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75 สองปีติดต่อกัน และมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
3. ให้ครูอัตราจ้างชั่วคราวที่ผ่านการประเมินตามข้อ 2 แล้ว ให้มีการประเมินและคัดเลือกครูอัตราจ้างชั่วคราวที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ 1 ตามที่



ก.ค. กำหนดเข้ารับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาคุณภาพระยะเบียดที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของข้าราชการความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพครูไม่ต่ำกว่า 27 ชั่วโมงผู้ผ่านการประเมินตามข้อ 3 แล้ว จึงจะมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติต้องขออนุมัติ ก.ค.คัดเลือกครูอัตราจ้างเข้ารับราชการครูเป็นคราว ๆ ไป

7. การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ในหน่วยงานทางการศึกษา ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1304(สนร.) /ว 1 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2540 เดิมคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกไว้ 3 กรณี คือ (1) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล (2) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพขาดแคลน ที่ ก.ค. กำหนด และกรณีอื่นที่ ก.ค. อนุมัติ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1502/ว.1 ลงวันที่ 14 มกราคม 2526 และ ปัจจุบัน ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกสำหรับกรณีอื่น (3) ที่ ก.ค. อนุมัติเพิ่มเติม ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1502/ว.1 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2540 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540 : 1 - 2) ดังนี้

1. ตำแหน่งที่จะนำมาใช้คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งที่จะนำมาใช้คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูต้องเป็นตำแหน่งของสถานศึกษาที่มีอัตราว่าง ที่จะนำมาบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูกรณีที่มีเหตุพิเศษ โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 จะต้องขออนุมัติต่อ ก.ค. โดยต้องระบุชื่อสถานศึกษา คุณวุฒิ สาขาหรือวิชาเอกและจำนวนตำแหน่งว่างให้ชัดเจน

2. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก เป็นข้าราชการครู ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการครู ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และมีคุณวุฒิตามที่ ก.ค. รับรองและกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดกรมนั้น ๆ ทั้งนี้ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 จะกำหนดคุณสมบัติอื่นที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือกก็ได้

3. กำหนดวัน เวลา และสถานที่รับสมัครผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 สามารถประกาศรับสมัครคัดเลือกได้ตลอดปี

โดยจะต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วัน และให้มีการประชาสัมพันธ์การประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูอย่างกว้างขวางทางสื่อมวลชนต่างๆ โดยชี้แจงให้ทราบถึงความต้องการของทางราชการที่ต้องการให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม มาเป็นข้าราชการครู รวมทั้งเน้นถึงวิธีดำเนินการคัดเลือกที่จะให้เป็นที่ไปด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมโดยแท้จริง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เป็นผู้กำหนด

#### 4. เอกสารและหลักฐานที่จะต้องใช้ในการรับสมัคร

4.1 สำเนาใบรับรองคุณวุฒิ และใบระเบียบนแสดง ผลการเรียนซึ่งสถานศึกษาออกให้ที่ผ่านการพิจารณาอนุมัติจาก ผู้มีอำนาจอย่างช้าภายในวันสุดท้ายของวันเปิดรับสมัคร จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัคร จำนวน 2 ฉบับ

4.2 ใบรับรองการร่วมกิจกรรมต่างๆ จากสถาบันที่สำเร็จการศึกษา และ/ หรือ ใบรับรองประสบการณ์ในกรณีที่เคยผ่านงานอื่นมาก่อน และ/ หรือ ใบรับรองความสามารถพิเศษ และ/ หรือหลักฐานใด ๆ ที่แสดงว่าผู้สมัครเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอันจะเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพครู (ถ้ามี)

4.3 ใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 ซึ่งออกให้ไม่เกิน 6 เดือนที่แสดงว่าไม่เป็นโรคตามกฎหมาย ก.ค. ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2526)

4.4 สำเนาทะเบียนบ้าน 1 ฉบับ

4.5 รูปถ่ายหน้าตรง ไม่สวมหมวก และไม่สวมแว่นตาคำ ขนาด 3 x 4 ซม. ซึ่งถ่ายมาแล้วไม่เกิน 6 เดือน และถ่ายครั้งเดียวกัน จำนวน 3 รูป

5. การยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการครู ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เป็นผู้กำหนดวิธีการยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ตามความเหมาะสม โดยอาจสมัครได้โดยตรงหรือทางไปรษณีย์ และให้ผู้สมัครต้องกรอกรายละเอียดในใบสมัครให้ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และต้องแจ้งสถานที่ที่สามารถติดต่อได้ทางจดหมายลงทะเบียนในเขตอำเภอ ของไปรษณีย์ไว้บนใบสมัคร

6. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการครู ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็น

ข้าราชการครู จากเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ที่แนบมาพร้อมใบสมัคร แล้วประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการครู โดยประกาศแยกเป็นรายคุณวุฒิและสาขาหรือวิชาเอก รวมทั้งกำหนดวัน เวลา สถานที่คัดเลือก และระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือก โดยต้องประกาศให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกทราบก่อนวันที่ จะดำเนินคัดเลือกไม่น้อยกว่า 7 วัน

## 7. วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นข้าราชการครู

7.1 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 จัดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการครู แล้วประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ข้อ 8 โดยแยกเป็นรายคุณวุฒิและสาขาหรือวิชาเอก

7.2 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการสถานศึกษาที่เป็นที่ยกย่องของชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง และข้าราชการครูผู้มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาเอก เพื่อทำการทดสอบความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสาขาหรือวิชาเอก ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการตามบัญชีรายชื่อในข้อ 7.1

8. หลักสูตรการคัดเลือก วิธีดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถ และเกณฑ์การตัดสินให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เป็นผู้กำหนดหลักสูตรการคัดเลือกวิธีดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสาขาหรือวิชาเอกการกำหนดน้ำหนักคะแนนขององค์ประกอบต่าง ๆ และเกณฑ์การตัดสินของแต่ละองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเป็นข้าราชการครู โดยประกาศไว้ในประกาศรับสมัคร และให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นข้าราชการครู ทำบันทึกสรุปเป็นหลักฐานว่าเหตุใดจึงคัดเลือกบุคคลนั้นเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู

9. การประกาศผลการคัดเลือกให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับคัดเลือกบรรจุเป็นข้าราชการครูสำหรับผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกบรรจุเป็นข้าราชการครูตามข้อ 9 นี้ จะยังคงมีสิทธิอยู่ในบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการข้อ 7.1 และมีสิทธิไปรับการคัดเลือกตามข้อ 7.2 ได้อีกต่อไป

10. การเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือก การเรียกตัวผู้ที่ได้รับการคัดเลือก มารายงานตัว เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูครั้งแรก ให้เรียกจากรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 9 โดยตรงเป็นรายบุคคล ด้วยจดหมายลงทะเบียนตามที่ผู้สมัครได้ระบุไว้ในใบสมัคร โดยให้เวลา ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัว ไม่น้อยกว่า 10 วัน นับแต่วันประทับตราไปรษณีย์ ดันทาง บัญชี ผู้ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการตามข้อ 7.1 ให้ใช้ได้ตามระยะเวลาที่ผู้มีอำนาจ ตั้งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดทั้งนี้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการ

11. การคัดเลือกบุคคลเป็นข้าราชการครู สำหรับสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง ภายหลัง การเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกสำหรับสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง และในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ในลักษณะเดียวกันภายหลังการเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกให้ผู้มีอำนาจตั้งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ดำเนินการตามข้อ 7.2 ข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 10

12. รายงานการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเป็นข้าราชการครู ภายหลังจากผู้มีอำนาจตั้งบรรจุ ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้ดำเนินการคัดเลือก บุคคลเป็นข้าราชการครูเรียบร้อยแล้ว ให้รายงานการดำเนินการเสนอ ก.ค. ภายใน 10 วัน

### 3.6 ด้านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เมื่อข้าราชการครูได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ามาใหม่ พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดให้ทดลองปฏิบัติราชการเป็นเวลา 6 เดือน ช่วงนี้ถือว่าเป็นช่วง วิฤตติของครู เพราะครูจะต้องปรับตัวหลายด้านและที่สำคัญที่จะมีผลกระทบต่อเจตคติของ การเป็นครูในระยะยาว ดังนั้น โรงเรียนจะต้องหาทางจัดกิจกรรมช่วยเหลือที่เหมาะสมอย่างมี ระบบ (สุรชาติ สังข์รุ่ง, 2539 ข : 104) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นมาตรการที่สำคัญมาก ที่จะพิจารณาว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นมีความประพฤติดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งต่อไปได้หรือไม่ แต่ในทางปฏิบัติหน่วยราชการต่าง ๆ จัดให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพียงเพื่อให้เป็นไปตาม ขั้นตอนที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ไม่ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างแท้จริง ( สมศักดิ์ ชาวลาภ, 2539 : 199 )

กฎธน ธนาพงศธร ( 2537 ค : 782 - 783 ) เห็นว่าการที่ทางราชการกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ นั้น ด้วยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งควบคู่กันไป ดังนี้

1. เพื่อที่ทางราชการจะได้พิจารณาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งว่าผู้ที่ได้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกแล้วได้รับการบรรจุแต่งตั้งนั้นเป็นผู้มีความสามารถและความประพฤติเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต่อไปได้หรือไม่หากเห็นว่าไม่เหมาะสมก็สั่งให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้นไป
2. เพื่อที่ทางราชการจะได้ถั่นกรองให้เป็นที่มั่นใจอีกครั้งว่า ได้บุคคลที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุดเข้ามาเป็นข้าราชการ เพื่อทางราชการจะได้ลดความเสี่ยงจากการที่บุคคลนั้นไม่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง
3. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ผ่านการทดสอบด้านอื่นๆ ในกระบวนการคัดเลือกบุคคลมาแล้วได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
4. เพื่อทางราชการจะได้ใช้เป็นกลไกในการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับทางราชการได้

สำหรับในประเทศไทยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูเป็นการปฏิบัติตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู 2523 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2532 : 12) ที่กำหนดว่า

ผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูตามมาตรา 36 และมาตรา 40 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่นั้น ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือเมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาทำรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นั้นเสนอตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 ตามวิธีการที่กำหนดใน กฏ ก.ค.เมื่อได้รับรายงานจาก ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 พิจารณาว่า ผู้นั้นมีความประพฤติ ความรู้ และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่ควรให้รับราชการต่อไป ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ถ้าเห็นว่าควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกกระชั้นหนึ่งภายในกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง จะสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปก็ได้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่งและผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 ดำเนินการตามมาตรานี้

อีกครั้งหนึ่ง ถ้าเห็นควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปได้ เมื่อครบเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 42 รายงานให้ ก.ค. ทราบ ตามวิธีการที่กำหนดให้ กฎ ก.ค.

ในทางปฏิบัติ ก.ค. ได้กำหนด กฎ ก.ค.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2527) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู , 2531 : 16 ) และหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1504 /ว 3 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2531) เรื่องการประเมินผลทดลองปฏิบัติราชการ สรุปสาระสำคัญได้ว่า การรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้รายงาน 2 กรณี คือ รายงานว่า

1. ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป เพราะได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนตามกำหนดเวลาและผลการทดลองปรากฏว่าได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ผู้นั้นมีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถเหมาะสม
2. ควรให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีความประพฤติไม่ดี ไม่เหมาะสม ไม่ควรให้รับราชการต่อไป

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สำหรับข้าราชการครูบรรจุใหม่ ข้าราชการครู ซึ่งได้รับการบรรจุใหม่จากการสอบแข่งขันและการคัดเลือกทุกคนเมื่อบรรจุให้เป็นข้าราชการครู แล้วจะต้องมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระยะเวลาที่ ก.ค. กำหนด โดยตั้งแต่ปีการศึกษา 2540 ก.ค. กำหนดให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลา 1 ปี ในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ก.ค. ได้กำหนดให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด ( สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540 ฉ: 90 - 91 ) โดยมีสาระสำคัญ คือ

1. ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันเข้าปฏิบัติราชการ
2. ให้หัวหน้าสถานศึกษามอบให้ข้าราชการครูในสถานศึกษานั้น 1 คนเป็นที่ตั้งเพื่อช่วยเหลือให้คำแนะนำ
3. ให้ผู้ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน แบบวัดผลประเมินผล และจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและให้บันทึกผลการสอนวิชาที่สอน พร้อมทั้งให้เก็บรวบรวมผลงานไว้ให้เป็นระบบ โดยจัดเป็นแฟ้มสะสมงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 4 ระยะ ระยะละ 3 เดือน ตามแบบและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

5. ให้ข้าราชการครูผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองตามแบบและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการครู

ก.ค. ได้พิจารณาเห็นว่า ในการดำเนินการตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ประกอบกับ กฎ ก.ค. ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2527) ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครู นั้น ควรจะได้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สำหรับผู้ซึ่งได้รับการบรรจุตามมาตรา 36 วรรคแรก และมาตรา 40 เป็นระยะเวลา 1 ปี และควรจะได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ก.ค. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อประกอบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

#### 1. หลักเกณฑ์

1.1 ให้ผู้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครูตามมาตรา 36 วรรคแรก และมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุเป็นเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1.2 ให้หัวหน้าสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมอบหมายให้ข้าราชการครูในสถานศึกษานั้นจำนวน 1 คนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแก่ข้าราชการครูซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการจำแนกการสอน สื่อการสอน แบบวัดผล และประเมินผล แฟ้มสะสมงาน และการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติวิชาชีพครู

1.3 ให้ข้าราชการครูผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน แบบวัดผลและประเมินผลและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนที่สอน เพื่อประกอบการสอนและให้มีการบันทึกผลการสอนวิชาที่สอน

1.4 ให้ข้าราชการครูซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจัดเก็บรวบรวมผลการปฏิบัติงานไว้ให้เป็นระบบ โดยจัดเป็นแฟ้มสะสมงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5 ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยใช้แบบประเมินตามที่ ก.ค. กำหนด(รายละเอียดในเอกสารหมายเลข 1 และ 2)

1.6 ให้ข้าราชการครูผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองตามแบบที่ ก.ค. กำหนด ตามข้อ 1.5 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาตนเองและประกอบการประเมินของคณะกรรมการด้วย

## 2. วิธีการ

2.1 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 สั่งให้ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูตาม มาตรา 36 วรรคแรก และมาตรา 40 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุเป็นเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นต้นไป

2.2 เมื่อหัวหน้าสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าราชการครูผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับทราบคำสั่งบรรจุ และรับรายงานตัวข้าราชการครูแล้ว ให้หัวหน้าสถานศึกษาแต่งตั้งข้าราชการครูในสถานศึกษานั้น จำนวน 1 คนเป็นที่เล็งแก่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติวิชาชีพครู และให้หัวหน้าสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นประกอบด้วยหัวหน้าสถานศึกษาเป็นประธานข้าราชการครูอาวุโสหรือข้าราชการครู จำนวน 1 คน และข้าราชการครูซึ่งเป็นที่เล็งอีก 1 คน เป็นกรรมการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.3 ให้ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่เป็นที่เล็งให้คำแนะนำหรือให้ข้อมูลแก่ข้าราชการครูผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประสานงานในการพัฒนาแก่ข้าราชการครูผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.4 ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ระยะ ระยะละ 3 เดือน



ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการแต่ละคนประเมินโดยอิสระ และให้นำมาประชุมสรุปผล ในการตัดสินใจของคณะกรรมการประเมินให้ชี้แจงข้างมากเป็นเกณฑ์

2.5 ให้ข้าราชการครูผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ เช่นเดียวกับคณะกรรมการโดยให้ประเมินตนเองแล้วเสนอคณะกรรมการเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

2.6 เมื่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งแล้ว ให้แจ้งผลสรุปให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบ เพื่อจะได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.7 เมื่อได้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ 1 ปี และได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครบที่กำหนดแล้วให้คณะกรรมการแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบ และหากจะต้องให้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาในประการใด ก็ให้แจ้งให้ทราบด้วยเพื่อข้าราชการครูผู้นั้นจะได้ปรับปรุงหรือพัฒนา เมื่อได้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเรียบร้อยแล้ว ให้หัวหน้าสถานศึกษารายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 เพื่อรายงาน ก.ค. ตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.ค. ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2527)

2.8 ในกรณีที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความรู้ ความสามารถไม่เหมาะสม หรือมีความประพฤติเสียหายอย่างร้ายแรงไม่สามารถให้รับราชการต่อไปได้ให้หัวหน้าสถานศึกษารายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 โดยด่วน เพื่อให้มีการดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการต่อไป

2.9 ให้ข้าราชการครูผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเก็บสำเนาสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและผลการประเมินตนเองไว้ในแฟ้มสะสมงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

### 3.7 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่

เดิมข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ก่อนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ได้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลาหนึ่ง ส่วนใหญ่จะกำหนดไว้เป็นเวลา 6 เดือน แต่ถ้าหากเป็นตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษอาจให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่มากกว่า หรือน้อยกว่า 6 เดือนได้ แต่ส่วนใหญ่

เป็นการทดลองปฏิบัติหน้าที่โดยมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ควบคู่กับการปฐมนิเทศของเล็กน้อย ไม่เป็นการให้ศึกษาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และความรู้สึที่ดีและผูกพันกับองค์กรแต่อย่างใด จึงได้มีหลักการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ควบคู่ไปกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ด้วย ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่ง ก.ค. ได้อนุมัติไว้บังคับสำหรับข้าราชการครู ว่าให้มีการพัฒนาข้าราชการครูซึ่งบรรจุตาม มาตรา 36 วรรคหนึ่ง และมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด ก.ค. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ ( สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู, 2540 : 96 - 102 ) ดังนี้

#### หลักเกณฑ์การพัฒนา

1. ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ ตามมาตรา 36 วรรคหนึ่งสำหรับผู้สอบแข่งขันได้และมาตรา 40 สำหรับผู้ได้รับการคัดเลือกแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ และตลอดช่วงระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 1 ปี
2. ในการพัฒนาข้าราชการครู ต้องดำเนินการตามวิธีการและหลักสูตร ระยะเวลา และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดโดยครบถ้วน
3. การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู ต้องประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริง และกระทำโดยคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา ซึ่งผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และครูที่เกี่ยวข้อง ร่วมด้วย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อย 3 เดือน ต่อครั้ง
4. ในการพัฒนาครูตามข้อ 1 ให้ผู้มีอำนาจตั้งบรรจุตามมาตรา 42 นำผลการประเมินการพัฒนาไปใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

#### หลักสูตรการพัฒนา

##### วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่มีเจตคติ มีความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แนวทางการสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพครู และการเป็นข้าราชการครูในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

## โครงสร้างของหลักสูตร

แบ่งเป็น 7 หมวดวิชา คือ

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ครู เพื่อให้รู้ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน สภาพท้องถิ่น ชุมชน ประเพณี วัฒนธรรม ผู้ปกครอง นักเรียน รวมทั้งผู้บริหาร เพื่อนครู กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ องค์กรวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่ควรทราบ (ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์)
2. นโยบายของรัฐในการจัดการศึกษา เพื่อให้รู้สาระสำคัญเกี่ยวกับแผนการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา ของกรมที่สังกัด ตลอดจนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายที่สำคัญของกรมที่สังกัด (ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์)
3. ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู เพื่อให้ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน แบบวัดผล และ ประเมินผล การจัดทำแฟ้มผลงานของตนเองและแฟ้มผลงานของนักเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถ นำมาใช้ปฏิบัติการสอนได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (ไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์)
4. เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพครู เพื่อเป็นผู้มีเจตคติ พฤติกรรม และคุณธรรมเหมาะสมเป็นผู้มีวินัยในฐานะข้าราชการครูในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตลอดจนยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู (ไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์)
5. ทักษะในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เพื่อให้สามารถปรับตัวในการ พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพครู สามารถพัฒนาการเรียนการสอน ระบุปัญหาของนักเรียน เกี่ยวกับการเรียนการสอน แก้ไขพัฒนาการเรียนการสอนได้โดยสามารถพัฒนาตนเองได้อย่าง ต่อเนื่อง โดยวิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเทคโนโลยี ข่าวสารสมัยใหม่ เพื่อให้ทันโลกและ ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ (ไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์)
6. ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้รู้และนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ทั้งผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนตามหน้าที่และบทบาทของครูยุคใหม่ รวมทั้งเทคนิคในการแก้ปัญหาาร่วมกัน (ไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์)

7. เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือสถานศึกษาเห็นสมควรเพื่อให้มีความรู้ ในเรื่องที่อยู่บังคับบัญชาเห็นว่าควรรู้สำหรับการปฏิบัติวิชาชีพครู(ไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์)

ระยะเวลาการพัฒนากำหนดระยะเวลาในการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ ไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยแบ่งช่วงระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการฝึกอบรมพัฒนาภาคทฤษฎีเพื่อเสริมสร้างความรู้พื้นฐานหลัก การ แนวคิด และรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็น ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในเรื่องวิธีการพัฒนา ทั้งนี้ไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์

ตอนที่ 2 เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาในตอนที่ 1 ไปใช้ในการ ปฏิบัติการสอนจริงในสถานศึกษา โดยจัดให้มีครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับให้ข้าราชการครูมีเจตคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานการสอนตามระบบ วิชาชีพครูอย่างแท้จริง ตลอดระยะเวลา โดยใช้ระยะเวลาพร้อมกับตอนที่ 1 แล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งนี้ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาตอนที่ 1 กำหนดตามความเหมาะสม และความจำเป็น โดยอาจดำเนินการเป็นระยะ ๆ แทรกสลับระหว่างการดำเนินการพัฒนาในตอนที่ 2

#### วิธีการพัฒนา

- 1) ในการดำเนินการพัฒนาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ได้แก่
  - 2) มอบให้สถานศึกษาดำเนินการ
  - 3) มอบให้คณะกรรมการซึ่งดูแลในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการควบคู่ไปกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
  - 4) จัดให้มีคณะกรรมการขึ้นรับผิดชอบเป็นการเฉพาะ
  - 5) ดำเนินการร่วมกับสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ในการดำเนินการพัฒนา ให้ดำเนินการโดยวิธีการต่อไปนี้ประกอบกัน ได้แก่
  - 1) การประชุมนิเทศ
  - 2) การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา : การจัดให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล
  - 3) การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม : การจัดประชุมหรือ จัดฝึกอบรมโดยเฉพาะ

- 4) การพัฒนาตนเอง : การศึกษา ค้นคว้า ด้วยตนเอง
- 5) การฝึกอบรมทางไกล : การจัดชุดพัฒนาให้ศึกษา
- 6) การฝึกอบรมในลักษณะปฏิบัติงาน
- 7) อื่น ๆ

3. ในการดำเนินการพัฒนาให้จัดให้มีครูที่เลี้ยง หรือที่ปรึกษาโดยคัดเลือกข้าราชการครูที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างจากสถานศึกษานั้น ไม่น้อยกว่า 1 คน ในกรณีที่มิครูที่เลี้ยงทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่แล้ว อาจจะให้ครูที่เลี้ยงดังกล่าวทำหน้าที่ในการพัฒนาครูใหม่ด้วยก็ได้

4. ในการพัฒนาให้ผู้ดำเนินการพัฒนาจัดกำหนดการพัฒนาให้เหมาะสมโดยนำหลักสูตรที่ ก.ค. กำหนด กำหนดให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการพัฒนา และความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษาได้ เช่น จะให้พัฒนาเรื่องใดก่อนหลัง หรือจะเพิ่มเติมเรื่องใดบ้าง เมื่อใด

5. ให้ผู้มีอำนาจตั้งบรรจุมารตรา 42 จัดให้มีเอกสารหรือสื่อสารต่าง ๆ เพื่อประกอบการพัฒนาข้าราชการครู ตามความเหมาะสม

6. ให้ผู้ดำเนินการพัฒนาจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา โดยต้องมีผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและครูที่เลี้ยงร่วมด้วย และให้มีการประเมินผลการพัฒนาอย่างน้อย 3 เดือน ต่อครั้ง โดยดำเนินการ ดังนี้

1) ในการประเมินผลการพัฒนาจะต้องประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริงโดยอาจประเมินผลในระหว่างการพัฒนาในแต่ละเรื่องหรือประเมินหลังจากที่ได้มีการพัฒนาในแต่ละเรื่อง และให้แจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการครูทราบด้วย

2) เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาครูที่เลี้ยงและข้าราชการครู เพื่อจะได้มีความเข้าใจและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูไปสู่ความเป็นวิชาชีพครู ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) ในการประเมินผลแล้วมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ จะต้องให้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องนั้น จนเป็นไปตามเกณฑ์

4)ให้นำผลการประเมินพฤติกรรมการพัฒนาตลอดปีมาพิจารณาครั้งสุดท้ายเพื่อสรุปประเมินผลการพัฒนา

7. ให้กรมเจ้าสังกัดจัดงบประมาณ เพื่อการพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ โดยเฉพาะ และจัดให้มีโครงการแผนงานรองรับเป็นการประจำทุกปี

8. เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบรรณวัตถุประสงค้ให้กรมตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่ง ติดตามผลการดำเนินการการพัฒนา แล้วรายงานให้ ก.ค. ทราบ หลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้ว

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ( 2532 : 58 - 62 ) ได้ทำการวิจัย เรื่องสภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นของข้าราชการครูในประเด็น ที่เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ด้านคุณวุฒิข้าราชการครูส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้ที่มีวุฒิทางครูจะสามารถสอนได้ดีกว่าผู้ไม่มีวุฒิ ทางครูโดยครูประถมศึกษาเห็นด้วยร้อยละ 67.1 ส่วนครูมัธยมเห็นด้วย ร้อยละ 59.5

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการข้าราชการครู ( 2535ข : 69 - 72 ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหานักคนเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล และผู้แทนครู ใน ก.ค. โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ และหาค่า ร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า

ความต้องการเกี่ยวกับการสรรหานักคนเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูที่เหมาะสม โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการสอบแข่งขันในปัจจุบัน ซึ่งเห็นว่าวิชาต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการสอบแข่งขัน ปัจจุบันยังมีความจำเป็นอยู่ซึ่งสามารถจัดอันดับได้ คือ วิชาการศึกษา วิชาชีพครูและการปฏิบัติราชการ วิชาเฉพาะวุฒิหรือวิชาเอก สัมภาษณ์ ภาษาไทย และวิชาความรู้ความสามารถทั่วไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกในปัจจุบัน เห็นว่า

การคัดเลือกนักเรียนทุนควรพิจารณาจากภูมิปัญญาผลการเรียนรวมทุกวิชา ผลการเรียนวิชาเอก และการจับฉลากตามลำดับโดยความคิดเห็นของผู้ดำเนินการสอบและผู้ใช้ครูในแต่ละวิธีการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนการคัดเลือกกรณีคุณวุฒิตกซ้อนควรพิจารณาจากผลการเรียนเฉพาะวิชาเอก หลักฐานการผ่านประสบการณ์/ หนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในขณะที่ศึกษาอยู่ ผลการเรียนรวมทุกวิชาและวิธีการจับฉลากตามลำดับ โดยความคิดเห็นของผู้ดำเนินการสอบ และผู้ใช้ครูในแต่ละวิธีการ ไม่แตกต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีอื่น ๆ เมื่อ เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ดำเนินการสอบกับกลุ่มผู้ใช้ครูแล้วไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน/ คัดเลือก เห็นว่า ควรให้คุณวุฒิตามสาขาวิชาครูโดยตรง คุณวุฒิต่อ ๆ ต้องมีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครู ตามที่ ก.ค. กำหนดความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ดำเนินการออกไปรับรองความรู้ความสามารถในการ ประกอบอาชีพครู พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพครู พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน พบว่า มีความแตกต่างกันในความต้องการ ให้ ก.ค. เป็นผู้ดำเนินการสอบโดยกลุ่มผู้ดำเนินการสอบต้องการให้ ก.ค. ดำเนินการสอบสูงกว่า กลุ่มผู้ใช้ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การตัดสินที่ควรใช้ในการ สอบแข่งขัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ( 2535 : 39 ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการ สอบแข่งขันกับการคัดเลือกตามโครงการครูทายาท กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขัน และข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามโครงการครูทายาท ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2533 - 2534 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครู และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบโดยวิธีหาค่า t - test ผลการวิจัยพบว่า

คุณลักษณะความเป็นครูของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันแตกต่างกับข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามโครงการครูทายาทอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พลวัฒน์ โพธิ์ศรีทองและคณะ ( 2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รายงานการติดตามประเมินผลโครงการครูทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2537 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประสานงานโครงการครูทายาท อาจารย์ผู้สอนและที่ปรึกษานักศึกษาครูทายาท ชั้น ปีที่ 1 - 4 ครูครูทายาท ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของครูทายาท เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาและเรียงลำดับความถี่ ผลการวิจัยพบว่า

การประเมินปัจจัยเบื้องต้นโดยส่วนรวมมีความเหมาะสม ระดับปานกลาง ผลการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการเกี่ยวกับการคัดเลือกการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมระหว่างภาคเรียน และภาคฤดูร้อน การประสานงานระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับมากและผลการประเมินผลผลิตของโครงการด้านความรู้ความสามารถของนักศึกษาครูทายาทในภาพรวม มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ความรู้และทักษะในการเป็นครูที่ดีทำงานเป็นหมู่คณะและมีความรู้ความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ในระดับเหมาะสมมาก ด้านความประพฤติ คุณธรรม และบุคลิกภาพในภาพรวม อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของครูครูทายาทมีความพึงพอใจต่อครูครูทายาทในระดับมากที่สุด

สุรชาติ สังข์รุ่ง ( 2539 ข : 171 - 178 ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระบบการสรรข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการข้าราชการครู อธิบดี รองอธิบดี กรมสามัญศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษา หัวหน้าภาควิชาวัดผลในสถาบันอุดมศึกษา อธิการสถาบันราชภัฏ นักบริหารงานบุคคล ศึกษาธิการเขต ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์ และหาค่ามัธยฐาน ผลการวิจัยพบว่า



1. เกณฑ์ที่ใช้ในการสรรหาข้าราชการครู ควรใช้เกณฑ์ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการ และแนวคิดของเนื้อหาวิชา มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครู สามารถประเมินโดยการปฏิบัติการสอนจริงในเนื้อหาวิชาที่เป็นพื้นฐาน ขณะสอบสัมภาษณ์ และการสอบข้อเขียน เกณฑ์ดังกล่าวสามารถประเมินโดย ใช้ข้อสอบมาตรฐานพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสะสมในรายวิชาเฉพาะวิชาเอกหรือวิชาชีพครูและการกำหนดสถานการณ์ข้อสอบทำให้เกิดอารมณ์ขณะสอบสัมภาษณ์ สังเกตการแสดงออกทางอารมณ์ หรือประเมินจากครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารด้วย

2. วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ เกณฑ์การสรรหาแต่ละเกณฑ์ จะใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์หลายอย่างประกอบกัน เช่น เกณฑ์ “ ความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหา หลักการ และแนวคิดของเนื้อหาวิชา สามารถประเมินโดยการปฏิบัติการสอนจริงในเนื้อหาวิชา สามารถประเมินโดยการปฏิบัติการสอนจริงในเนื้อหาวิชาที่เป็นพื้นฐานขณะสอบสัมภาษณ์ และการสอบข้อเขียน” เกณฑ์ “ การมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี ” หรือ การมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครู” สามารถประเมินโดยใช้ข้อสอบมาตรฐานพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสะสมในรายวิชาเฉพาะวิชาเอกหรือวิชาชีพครู และการกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูแก้ปัญหา และเกณฑ์ “ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี ” สามารถประเมินโดยสร้างสถานการณ์ข้อสอบทำให้เกิดอารมณ์ขณะสอบสัมภาษณ์ สังเกตการแสดงออกทางอารมณ์ หรือประเมินจากครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารเมื่อเข้ามาเป็นครูแล้ว

3. วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู จะต้องยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้นโดย ให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เข้ามาเรียนครูอย่างเพียงพอจบแล้วบรรจุเข้าเป็นครูโดยไม่ต้องสอบ จัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการให้ครูมีรายได้ทัดเทียมกับประเทศเพื่อนบ้านหรือวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ โดยแยกบัญชีเงินเดือนของครู เพิ่มเงินค่าครองชีพแก่ข้าราชการครูชั้นผู้น้อย เพิ่มเงินพิเศษให้ครูในท้องถิ่นทุรกันดาร ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนา 1 ครั้งเป็นอย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี และควรส่งเสริมให้องค์กรวิชาชีพเข้ามามีบทบาทพัฒนาครูสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มากขึ้น

4. กระบวนการสรรหาครู ก.ค. ควรกระจายอำนาจให้ อ.ก.ค. กรม อ.ก.ค. จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสรรหา และควรกระจายอำนาจไปถึงสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสรรหาครู โดย ก.ค. วางหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมให้สถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและสถาบันผลิตครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักเรียนที่มีแววเป็นครูมาเรียนครูควรปรับปรุงกระบวนการ

ผลิตครูโครงการพิเศษ เช่น ครูทาสาท เพชรในคม ครูอาสา ให้เข้มข้นเป็นพิเศษ เพื่อประกันคุณภาพการศึกษา และเพิ่มสัดส่วนในการคัดเลือกครูจากโครงการเหล่านี้ให้มากขึ้นกว่าเดิม

5. ระบบการทดลองปฏิบัติราชการ สถาบันผลิตครูควรจัดโปรแกรมโน้มน้าว (Induction Program) ผู้เรียนครูเข้าสู่วิชาชีพครู ควรเพิ่มระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จาก 6 เดือน เป็น 1 ปี จัดให้มีการประชุมนิเทศครูบรรจุใหม่ มอบหมายงานที่มีความชัดเจนทั้งในแง่ตัวงาน มาตรฐาน และระยะเวลาที่ต้องทำงานให้สำเร็จ จัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบทั้งในการปฏิบัติทางวิชาชีพและส่วนตัวจัดโปรแกรมปรับปรุงการเรียนการสอนและควรจัดให้มีการประเมินครูใหม่ทุก 3 เดือน โดยแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าถึงเกณฑ์ที่จะประเมินตั้งแต่แรกเข้าสู่วิชาชีพครู

ชเลเซอร์ ( Schleicher, 1989 : 373 ) ศึกษาแนวปฏิบัติในการสรรหาข้าราชการครู โดยสอบถามฝ่ายบุคคลในระบบของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีตำแหน่งว่างเขตการศึกษา ร้อยละ 95 จะส่งตำแหน่งไปให้ฝ่ายบุคคลของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยประกาศให้นิสิต นักศึกษาทราบการประกาศรับสมัครโดยใช้สิ่งพิมพ์เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุด การรับครูส่วนใหญ่ดำเนินการในช่วงเดือนเมษายนและพฤษภาคม และผู้มีบทบาทสำคัญในการรับครูได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าศึกษานิเทศก์จังหวัด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย