



วารสาร
ISSN 0857-7536

ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ปีที่ 38

OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE AND EDUCATIONAL PERSONNEL COMMISSION

ฉบับที่ 1 พฤษภาคม-สิงหาคม 2561

People in Focus

- ◆ แนะนำข้าราชการ ก.ค.ศ. คนใหม่
ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์

ก้าวไปกับ ก.ค.ศ.

- ◆ โดย : ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์

Special Issues

- ◆ ก.ค.ศ. กับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความเป็นคง
- ◆ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ◆ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ก. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ◆ การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อออกจากราชการไปแล้ว
- ◆ เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
- ◆ การคัดเลือก “ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้สังกัด สพฐ.

คดีแดงสำแดงฤทธิ์

- ◆ ตอน : ยอมความในความผิดอาญา
ไม่มีผลต่อความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ถาม-ตอบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล



www.otepc.go.th

OTEPCC

OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE AND
EDUCATIONAL PERSONNEL COMMISSION

Editor's Talk

บทสนทนาพิเศษ



สวัสดีค่ะ: เป็นเกียรติที่เรารวบรวมและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน พบกันในวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับปฐมฤกษ์ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 หรือเลขที่วารสาร ก.ค.ศ. คนใหม่ คร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ ซึ่งท่านมีตำแหน่งปรารถนาที่จะมอบสิ่งดี ๆ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตั้งมั่นมุ่งมั่นกับบรรณธิการคนใหม่ ขอฝากด้วยประการคำเป็นงาม ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ยังคงดำเนินการกิจสำคัญ ๆ เพื่อขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทย

สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ยังคงมุ่งเน้นที่จะมอบสาระและความรู้ ความเข้าใจที่จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างยิ่ง ได้แก่ การคิดเลือกผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ตลอดจนหลักเกณฑ์ฯ การคัดเลือกตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ก. (2) ในเขตพัฒนาพิเศษ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา ซึ่งจะทำให้เพื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ภาคใต้เกิดขวัญ กำลังใจ นอกจากนี้ยังให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของผู้ที่ออกจากราชการแล้ว และการตอบปัญหาข้อร้องเรียนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในคอลัมน์ ถาม - ตอบ ท้ายเล่ม

สำนักงาน ก.ค.ศ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เมื่อในข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้อ่านทุกท่านจะได้รับความรู้ และประโยชน์จากวารสารฉบับนี้ และพบกับใหม่ในฉบับที่ 2

ซึ่งดีมีและสิ่งงามน่าเรื่องดี ๆ ที่มีสาระประโยชน์มาเสนอทุกท่านเช่นเคย สวัสดีค่ะ:

นางลักขณ์ กิตติภร
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ

สารบัญ

CONTENTS

People in Focus

◆ แนะนำเลขาธิการ ก.ค.ศ. คนใหม่
ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ **1**

ก้าวไปกับ ก.ค.ศ.

◆ โดย: ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ **2**

Special Issues

◆ ก.ค.ศ. กับ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง **3**

◆ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา **5**

◆ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ก. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ **9**

◆ การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปแล้ว **12**

◆ เงินทุนหนุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู **16**

◆ การคัดเลือก “ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัด สพฐ. **19**

◆ ชีพจรสำนักงาน ก.ค.ศ. **23**

คดีแดงสำแดงฤทธิ์

◆ ตอน : ยอมความในความผิดอาญา ไม่มีผลต่อความผิดวินัยอย่างร้ายแรง **31**

◆ ถาม-ตอบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล **35**





วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ความรู้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานการศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

"OTEPC"



ที่ปรึกษา

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

(ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์)

รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.

(นายชาย มะลิลา)

ที่ปรึกษาลำดับที่ 1

(รศ.ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย

(นางจิรนนท์ เฟ่งพินิจ)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

(นางวิษรี เกิดพัฒน์)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

(นางสาวเจริญวรรณ หนูนา)

ประธาน

รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.

(นายยศพล เวณุโกเศศ)

รองประธาน

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

(นางสุปราณี นฤนาถนโรดม)

บรรณาธิการ

ผู้อำนวยการสำนักเลขาธิการ

(นางนงลักษณ์ คิตควร)

กองบรรณาธิการ

ผู้อำนวยการภารกิจตรวจติดตามและประเมินผล

การบริหารงานบุคคล

ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1

ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ผู้อำนวยการภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

ผู้อำนวยการภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์และร้องทุกข์

ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ

ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยและนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

หัวหน้ากลุ่มบรรณาธิการแผนกเผยแพร่

(นายศรายุทธ มาทัพ)

ฝ่ายจัดการ

นายศรายุทธ มาทัพ

นางศิริ ศิริรัตน์

นางวรรณิภา น้อยเจริญ

นางชุดิมนพณ์ วงศ์ก้า

นางสาวเอื้อภร มิวผ่อง

นางสาวภัทรา ศรีพุทธางกูร

นายเกียรติสกลนธ์ กลิ่นสุวรรณ

นายธรรวดี วิชัยดิษฐ์

นางสาวประเสริฐศรี บุญหล้า

นางสาวนงเยาว์ โพธิ์พวง



ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

โดย สำนักงานเลขาธิการ

สวัสดิ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และท่านผู้อ่านทุกท่าน ในช่วงเดือนตุลาคม 2561 เป็นโอกาสอันดีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ต้อนรับ เลขาธิการ ก.ค.ศ.คนใหม่ คือ ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานบุคคล ในกาครั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการ จึงมีความยินดีที่จะแนะนำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้อ่านทุกท่าน ได้ทำความรู้จักมากยิ่งขึ้น

การศึกษา

- ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปริญญาเอก การศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การรับราชการ

- เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2528 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 3 กองมาตรฐานตำแหน่ง สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ
- ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ.
- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค.ศ.
- รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. สำนักงาน ก.ค.ศ.
- ศึกษาธิการภาค 2 (ลพบุรี) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- เลขาธิการ ก.ค.ศ. สำนักงาน ก.ค.ศ.

การฝึกอบรม

- หลักสูตรพัฒนานักบริหารการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นศส.ศธ) รุ่นที่ 2
- หลักสูตรโครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส) รุ่นที่ 6
- หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารชั้นสูง Advance Oral Communication Course รุ่นที่ 6 โดยสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ ณ ประเทศนิวซีแลนด์
- หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 59



OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE AND
EDUCATIONAL PERSONNEL COMMISSION

OTEPCC

www.otepcc.go.th



ดร.อุษณีย์ อินสุวรรณ
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

สวัสดิ์ศึคะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และท่านผู้อ่านทุกท่าน มาพบกับคอลัมน์ก้าวไปกับ ก.ค.ศ. ฉบับที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจุดเน้นสำคัญในการพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการแก้ปัญหา การเสริมสร้าง และการยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่ครอบคลุมทุกมิติ เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษารวมถึงการดำเนินการตามนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัย ได้รับการศึกษาในระบบต่างๆ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เด็ก เยาวชน และผู้เรียนมีทัศนคติที่ถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่เข้มแข็ง (สุขภาพและอุปนิสัย) และการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

นอกจากการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว สำนักงาน ก.ค.ศ. ยังมีภารกิจสำคัญในการสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนประชาชนทั่วไปได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ ในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาไปพร้อมกันทุกภาคส่วน

ในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินงานสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหลายเรื่อง เช่น การจัดทำแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การตรวจสอบจัดบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และการเร่งรัดการดำเนินงานเกี่ยวกับคำขอประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552 ว 13/2556 และ ว 21/2560 รวมทั้งการประเมินวิทยฐานะ สายงานบริหารการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ ว 12/2561 ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน สาระความรู้และความเคลื่อนไหวที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น นับว่าเป็นประโยชน์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. จะได้นำสาระความรู้ที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ รวมถึงความเคลื่อนไหวของสำนักงาน ก.ค.ศ. มาเล่าสู่กันฟังในโอกาสต่อ ๆ ไปค่ะ



นางสาวจิรวรรณ หุวนาค
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

ก.ค.ศ.

กับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558 – 2561) ก.ค.ศ. ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว ดังนี้

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหน่วยงานการศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 19 เมษายน 2561 โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานในลักษณะที่เป็นการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่มุ่งเน้นการประสานงาน และบูรณาการทั้งด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่เสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การขับเคลื่อนงาน

ตามแผนบูรณาการการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ การดำเนินงานการพัฒนาการศึกษาที่มีเอกภาพ และสามารถบูรณาการการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสังคมในพื้นที่ เป็นไปตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และนโยบายของรัฐบาลด้านความมั่นคงในการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนการดูแลด้านขวัญกำลังใจเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าว จึงมีมติอนุมัติกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดภาคใต้ จำนวน 100 อัตรา เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2561 โดยกำหนดให้ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการศูนย์ จำนวน 4 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 95 ตำแหน่ง

รวมทั้งเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2561 ก.ค.ศ. ก็ได้อนุมัติการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จำนวน 256 อัตรา เพื่อให้สนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนและเยาวชนทั้งไทยพุทธ และมุสลิม ในพื้นที่ดังกล่าวได้รับบริการทางการศึกษา ที่หลากหลายและทั่วถึง ซึ่งต่อมาเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2561 ได้มีมติอนุมัติกำหนดกรอบ อัตรากำลังสายงานการสอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว เพิ่มเติมอีก จำนวน 140 อัตรา

โดยในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ก.ค.ศ. ได้คำนึงถึงผลกระทบต่องบประมาณของรัฐ มติคณะรัฐมนตรี และมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2547 – 2561) จึงมีมติเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อน ปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

เพื่อพิจารณาตัดโอนเงินงบประมาณแผ่นดิน ประจำอัตราตลอดงบประมาณบุคลากรที่จ่ายใน ลักษณะเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตั้งไว้สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ว่างอยู่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนด ตำแหน่งดังกล่าว

นอกจากนี้ ก.ค.ศ. ได้พิจารณาอนุมัติให้ช่วยเหลือเยียวยาทายาทผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน รวมแล้วมากกว่า 70 ราย



DIGITAL

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



จัญสา บุญจันทนา

ผู้อำนวยการภารกิจตรงติดตามและ
ประเมินผลการบริหารงานบุคคล

จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ได้เห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013/ว 6 ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2561 เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล แจกเวียนกระทรวง กรม จังหวัด และหน่วยงานของรัฐภายใต้กำกับของคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง และให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการนำแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลดังกล่าวไปปรับใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างกำลังคนในสังกัดเพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา จึงขอนำข้อมูลในเรื่องนี้มาเล่าสู่กันฟัง ให้เพื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบและเตรียมเนื้อเตรียมตัวที่จะพัฒนาตนเองให้มีทักษะดิจิทัลกันนะคะ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นทักษะทั่วไป (Generic Skill) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์และคุณลักษณะ โดยความสามารถจะเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ เป็นองค์ประกอบเสริม เพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวัง ทั้งนี้ได้มีการนำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 4 สมรรถนะ คือ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การสอนงานและมอบหมายงาน มาใช้เป็นองค์ประกอบเสริมด้วย

ในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จะจำแนกทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามความพร้อม และพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยราชการของรัฐ โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเริ่มต้น

Digital Literacy Skill Set
Digital Governance Digital Technology Skill Set

DIGITAL



(Early Stage) ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage) และระยะพัฒนาแล้ว (Mature Stage) และจำแนกตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist) และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others) โดยไม่จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการ

สำหรับการที่จะพิจารณาว่าข้าราชการและบุคลากรภาครัฐผู้ใด เป็นข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในกลุ่มใด จะมีทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นใด (ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ และมีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังอย่างไร ให้พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคลผู้นั้น โดยจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัด และบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของบุคคลผู้นั้นด้วย

ระยะเวลาของการดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ได้กำหนดเป้าหมายไว้ 3 ระยะ ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2562
ครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญและผู้ปฏิบัติงานในกระทรวง กรม และเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ครอบคลุมข้าราชการฝ่ายพลเรือน

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565 ครอบคลุมข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัล นั้น ได้กำหนดทักษะที่ควรส่งเสริมและพัฒนา 5 มิติการเรียนรู้ 7 กลุ่มทักษะ ดังนี้

มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น

ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน

ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตาม กฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพ องค์การ (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร

ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

มิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์

ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)

ทั้งนี้ กลุ่มทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา จะมีอยู่ 3 กลุ่มทักษะ ซึ่งจะอยู่ในมิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) และมิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐาน การจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) นั่นเอง

แล้ว ทักษะดิจิทัล (Digital literacy) คืออะไร????

Digital literacy หรือ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้



ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดย ก.พ. ได้กำหนดให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนจะต้องมีทักษะด้านดิจิทัล สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ คือ 1) การใช้ (Use) 2) เข้าใจ (Understand) 3) การสร้าง (create) และ 4) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Digital literacy (ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล) ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

ทักษะขั้นพื้นฐาน

1. การใช้งานคอมพิวเตอร์
2. การใช้งานอินเทอร์เน็ต
3. การใช้งานเพื่อความปลอดภัย

ทักษะขั้นต้นสำหรับการทำงาน

4. การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ
5. การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ
6. การใช้โปรแกรมนำเสนอ

Digital Literacy Skill Set
Digital Governance Digital Technology Skill Set

DIGITAL



ทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน

7. การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์
8. การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล
9. การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

ที่มา : <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>

จุดสำคัญของการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัล อยู่ที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐต้องพัฒนาตนเองโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70 : 20 : 10 (ร้อยละ 70 เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน

ร้อยละ 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม)


ดังนั้น สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะดิจิทัล และสามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป แต่...กระบวนการ หรือวิธีการจะเป็นอย่างไรนั้น โปรดติดตามความคืบหน้าในเรื่องนี้กันต่อไปนะคะ สวัสดีค่ะ

สาระความรู้:

แอปเปิ้ลผลิตกระแสไฟฟ้าได้

ถ้าเสียบแผ่นสังกะสี และแผ่นทองแดง กรดในแอปเปิ้ลจะทำให้เกิดการแตกตัวของไอออน ทำให้ลูกแอปเปิ้ลเป็นเหมือนแบตเตอรี่ ซึ่งผลไม้ชนิดอื่นเช่น มะนาว เกรป ฟรุ๊ต หรือมันฝรั่ง ก็ทำได้เช่นกัน

ที่มา: www.campus-star.com


 นารีวรรณ จันกษา

 ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบ
 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอ ในจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา อำเภอบันนังสวย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่คณะกรรมการเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2551 และคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนบูรณาการการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2561 เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2561 มีมติเห็นชอบให้กระทรวง หรือกรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดตั้งศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และกำหนดให้เป็นหน่วยงานการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหน่วยงานการศึกษา เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2561 และแบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น 7 กลุ่มงาน ดังนั้น เพื่อให้ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถดำเนินงานตามภารกิจการพัฒนาการศึกษาของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีเอกภาพและสามารถบูรณาการการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสังคมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนเป็นไปตามยุทธศาสตร์พระราชทาน **“เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”** และนโยบายของรัฐบาลในการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ ก.ค.ศ. จึงได้อนุมัติกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระยะเริ่มต้นจำนวน 100 ตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจดังกล่าว โดยกำหนดให้ตำแหน่งรองผู้อำนวยการศูนย์ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่งระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560

สำหรับการดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการศูนย์ และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2561 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2561 ได้มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา อำเภอบันนังสวย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก มีสาระสำคัญดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก กำหนดดังนี้

1.1 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

1.1.1 ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

- 1) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 2) ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า 6 ปี
- 3) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 1) หรือ 2) แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ

1.1.2 มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

1.2.1 ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

- 1) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 2) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี
- 3) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รวมกันไม่น้อยกว่า 7 ปี
- 4) ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- 5) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี
- 6) ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า 7 ปี
- 7) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 1) หรือ 2) หรือ 3) หรือ 4) หรือ 5) หรือ 6)

แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ 3

1.2.2 มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. ให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดังนี้

2.1 ประธาน จำนวน 1 คน



- 2.2 ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. ใน อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน
- 2.3 ข้าราชการในส่วนราชการนั้น ที่มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นอย่างดี และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน 2 คน
- 2.4 อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ
3. ให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดวิธีการประเมิน องค์ประกอบ การประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การตัดสิน
4. ให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วัน และดำเนินการรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ ทั้งนี้ การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันคัดเลือก โดยให้ประกาศรับสมัครและการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ณ ส่วนราชการ ทางอินเทอร์เน็ต และทางอื่น ๆ
5. การคัดเลือกให้เรียงลำดับตามผลการประเมิน ตำแหน่งละไม่เกิน 5 คน แต่ไม่ควรน้อยกว่า 2 คน เว้นแต่มีผู้สมัครหรือผู้ผ่านการประเมินรายเดียว พร้อมเหตุผลเพื่อเสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณา
6. เมื่อคัดเลือกผู้ผ่านการประเมินเรียบร้อยแล้ว ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งบรรจุและแต่งตั้ง
- ทั้งนี้ ยังได้กำหนดเงื่อนไขให้ผู้ได้รับการคัดเลือกที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ (ประเภทอำนวยการ ระดับต้น) และผู้อำนวยการ (ประเภทอำนวยการ ระดับสูง) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ จะต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จึงจะขอย้ายได้

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.5/ว 6 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2561 ซึ่งผู้สนใจสามารถศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ดังกล่าวได้ทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. www.otepc.go.th



จිරนันท์ เพ่งพินิจ
 รัชการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ
 เฉพาะด้านกฎหมาย

การดำเนินการทางวินัย แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาผู้ออกการไปแล้ว

ด้วยที่ผ่านมการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำความผิดวินัยที่ออกจากราชการไปแล้วของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ในแต่ละสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเกิดความลักลั่นไม่เสมอภาคและไม่เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญ มาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสามารถดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้ว ต่อไปเสมือนผู้นั้นยังไม่ได้ออกจากราชการ เว้นแต่เหตุตาย หากมีกรณีกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนผู้นั้นกระทำความหรือละเว้นการกระทำใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนที่ข้าราชการผู้นั้นจะพ้นจากสถานภาพการเป็นข้าราชการ แต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง ภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สามารถดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการไปแล้วเสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย หากมีกรณีกล่าวหาว่า กระทำหรือละเว้นการกระทำใดที่พึงเห็นได้ว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนออกจากราชการเช่นเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลา ในการเริ่มสอบสวน โดยจะเริ่มดำเนินการเมื่อใดก็ได้

เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่ออกจากราชการไปแล้ว เกิดประสิทธิภาพเป็นธรรมเสมอภาค เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับกฎหมายขององค์กรตรวจสอบการทุจริตอันจะเป็นกลไกที่ทำให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริต



สัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรี จึงได้เสนอแก้ไข ร่างกฎหมายว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่พ้นจากราชการขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน รวมจำนวน 5 ฉบับต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้แก่

1. ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่.....) พ.ศ.
2. ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา (ฉบับที่.....) พ.ศ.
3. ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่.....) พ.ศ.
4. ร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่.....) พ.ศ.
5. ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่.....) พ.ศ.

โดยกำหนดเงื่อนไขและระยะเวลาเริ่มต้นของการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ ผู้ออกจากราชการไปแล้ว และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการทางวินัยให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกฉบับ

สภานิติบัญญัติแห่งชาติในคราวประชุมครั้งที่ 84/2561 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 13 ธันวาคม 2561 พิจารณาร่างพระราชบัญญัติทั้ง 5 ฉบับดังกล่าวแล้ว มีมติเห็นสมควรประกาศใช้เป็นกฎหมาย

ต่อไป เมื่อร่างพระราชบัญญัติฯ ทั้ง 5 ฉบับดังกล่าว ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ก็จะมีผลใช้บังคับได้ต่อไป

โดยในส่วนของ การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการไปแล้ว กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 102 ที่แก้ไขใหม่นี้ กำหนดให้สามารถดำเนินการทางวินัยต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ เว้นแต่เหตุตาย โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1. การกระทำที่เป็นมูลเหตุที่นำมากล่าวหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการไปแล้ว ว่าได้กระทำหรือละเว้นการกระทำใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือความผิดที่เป็นมูลเหตุให้ถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาที่มีใช้ความผิดอาญาที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นในขณะที่ผู้นั้นรับราชการ
2. การกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงต้องทำเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น
3. การกล่าวหาผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือการถูกฟ้อง



คดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา จะกล่าวหาหรือกระทำก่อนที่ผู้นั้นออกจากราชการหรือหลังจากผู้นั้นออกจากราชการไปแล้วก็ได้

4. กรณีที่เป็นการกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก่อนที่ผู้นั้นจะออกจากราชการหรือกรณีที่ถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากราชการ ให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไปได้ และต้องส่งลงโทษภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

5. กรณีที่เป็นการกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หลังจากที่ผู้นั้นออกจากราชการหรือกรณีที่ถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาหลังออกจากราชการให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายใน 1 ปีนับแต่ผู้นั้นออกจากราชการเว้นแต่เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามมาตรา 98 วรรคเจ็ด และจะต้องส่งลงโทษภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

6. กรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษหรือองค์การพิจารณาอุทธรณ์

คำสั่งลงโทษ หรือองค์การตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัย มีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมายให้ดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายใน 2 ปีนับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด หรือมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติแล้วแต่กรณี

7. ในการดำเนินการทางวินัย ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่า ผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ก็ให้งดโทษ

8. ข้อยกเว้น มิให้บังคับแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

9. กรณีเป็นการดำเนินการทางวินัยตามที.ป.ช. หรือ ที.ป.ท. ซึ่งมีความผิดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปแล้ว ให้ดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่กำหนดในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือ

กฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ บทบัญญัติในมาตรา 102 ที่แก้ไขไม่มีบทเฉพาะกาล อันเป็นผลต่อการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการไปแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการและค้างการดำเนินการเกินกว่า 3 ปี ไม่สามารถดำเนินการและสั่งลงโทษได้ ก.ค.ศ. จึงมีมติให้ส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ เร่งรัดการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการ พร้อมทั้งให้รายงานมาตรการเพื่อให้การดำเนินการทางวินัยแล้วเสร็จทันต่อระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีหนังสือแจ้งให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา

ดำเนินการและมีการประชุมชี้แจงให้นิติกรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยทราบแล้ว

อนึ่ง แม้จะมีการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการไว้ภายใน 3 ปีก็ตาม ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยและผู้ที่เกี่ยวข้องก็สมควรเร่งรัดการดำเนินการสอบสวนทางวินัยแก่ผู้ที่ออกจากราชการไปแล้ว รวมทั้งผู้ที่ยังรับราชการอยู่ให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 และสั่งลงโทษให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการและเพื่อความเป็นธรรมต่อผู้ถูกดำเนินการทางวินัยต่อไป

The Laws

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สามารถดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการไปแล้วเสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตายหากมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำหรือละเว้นกระทำใดที่พินิจเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนออกจากราชการเช่นเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลา ในการเริ่มสอบสวนโดยจะเริ่มดำเนินการเมื่อใดก็ได้

กัทพาศรี อินทะกุล

ผู้อำนวยการภารกิจกองทุนและสวัสดิการ
ทางการศึกษา

เงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหา หนี้สิน ข้าราชการครู

ครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่เคารพนับถือและเป็นความหวังของสังคมนับว่าครูเป็นบุคลากรสำคัญต่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ ครูจะเป็นผู้นำพาให้เด็กไทยมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพและศักยภาพเป็นอนาคตของชาติ แต่สภาพความเป็นอยู่ของครูไทยที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน ประสบปัญหาหนี้สินล้นพ้นตัวส่งผลกระทบต่อการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ ซึ่งครูจะมองว่าทำไมมีหนี้สินมากมายนักเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นทั่วไปจะเห็นได้ว่าอาชีพอื่นที่เป็นหนี้เหมือนกันแต่ปัญหาหนี้ก็ยังไม่มากเท่ากับหนี้ของครู ซึ่งครูเป็นผู้ที่มีความเป็นอยู่และลักษณะของการปฏิบัติงานแตกต่างกับอาชีพอื่น กล่าวคือ ครูเป็นอาชีพที่ต้องอยู่ในภาวะเป็นผู้ให้และเสียสละให้แก่เด็กนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนที่มีความยากจน ความเหลื่อมล้ำของสังคม แม้แต่การค่าประกันต่าง ๆ ให้บุคคลในชุมชนครูก็ยังหนีไม่พ้น นี่เป็นสาเหตุเบื้องต้นของการเป็นหนี้ตั้งแต่เริ่มชีวิตความเป็นครู ส่วนเหตุอื่น ๆ อีกมากมายที่ทำให้ครูเป็นหนี้นั้น คงไม่ต้องพูดถึง เหล่านี้คือคำตอบว่าทำไมครูถึงมีปัญหาหนี้สินมากกว่าอาชีพอื่น





รัฐบาลทุกยุคสมัยได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูตลอดมาโดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 ได้จัดสรรเงินงบประมาณเป็นเงินกู้ยืมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและได้จัดตั้ง “เงินกู้ยืมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู” มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาปัญหาหนี้สินให้แก่ข้าราชการครู และมอบหมายให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูทำหน้าที่บริหารจัดการ โดยให้ข้าราชการครูกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ สำหรับนำไปชำระหนี้ที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงกว่า ในปีแรกได้รับการจัดสรรเงินจากรัฐบาลจำนวน 500 ล้านบาท และปีต่อ ๆ มา รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,320 ล้านบาท ปัจจุบันมีข้าราชการครูได้รับการช่วยเหลือให้กู้ยืมจำนวน 56,700 ราย เงินกู้ยืมเงินบริหารจัดการภายใต้พระราชบัญญัติบริหารเงินกู้ยืม พ.ศ. 2558 ของกระทรวงการคลัง กำหนดให้เงินกู้ยืมมีคณะกรรมการบริหารเงินกู้ยืมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู มีปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ

เลขาธิการ ก.ค.ศ. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารเงินกู้ยืม เป็นกรรมการและเลขานุการและเจ้าหน้าที่ในสำนักบริหารเงินกู้ยืม จำนวน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแลการบริหารจัดการกำหนดระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติของเงินกู้ยืม และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย ซึ่งมีคณะอนุกรรมการดำเนินการแทน ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการบริหารเงินกู้ยืมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
 2. คณะอนุกรรมการกำกับ ติดตาม ลูกหนี้ ค้างชำระเงินกู้ยืมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
 3. คณะอนุกรรมการบริหารเงินกู้ยืมส่วนราชการและคณะอนุกรรมการบริหารเงินกู้ยืมเงินเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 228 คณะ
- เงินกู้ยืมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูจะจัดสรรเงินให้ข้าราชการครูกู้ยืมทุกปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้กู้ยืมเงินรายละไม่เกิน 300,000 บาท อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4 ต่อปี ชำระหนี้ภายใน 8 ปี หากข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ



การศึกษาขั้นพื้นฐานมีความประสงค์กู้ยืมเงินสามารถยื่นคำขอกู้ยืมได้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะมีคณะอนุกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณาอนุมัติคำขอกู้ยืม ส่วนข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถยื่นคำขอกู้ยืมได้ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะมีคณะอนุกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนส่วนราชการ เป็นผู้พิจารณาอนุมัติคำขอกู้ยืม โดยมอบอำนาจให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นผู้กระทำการแทนในเรื่องการจัดทำสัญญากู้ยืม สัญญาค้ำประกัน การจ่ายเงินกู้ยืม การรับชำระหนี้เงินกู้ยืม การจัดทำฐานข้อมูลลูกหนี้ รวมถึงการเร่งรัดติดตามหนี้และเรียกคืนเงินกู้ยืมจากลูกหนี้

ทั้งนี้จะประชาสัมพันธ์การให้กู้ยืมผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.ศ.และหน่วยงานต้นสังกัด หนังสือแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดผ่านแฟ้ม

อย่างไรก็ตาม เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูเป็นการให้กู้ยืมเงินเพื่อช่วยบรรเทาภาระหนี้สินของข้าราชการครูเท่านั้น การที่ข้าราชการครูจะหลุดพ้นจากภาระหนี้สินได้ ต้องมีความประหยัด อดทน และมีวินัยทางการเงิน สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงส่งเสริมให้ข้าราชการครูดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงพระราชทานแนวทางการดำเนินชีวิต แก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอด ซึ่งเป็นศาสตร์พระราชาที่จะแก้ไขปัญหาหนี้สินได้อย่างยั่งยืนและตลอดไป



นิตยา โส๊ะกาแก้ว
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การคัดเลือก

“ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”

ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งยังคงมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขาดโอกาสการเข้ารับบริการทางการศึกษาในระบบเป็นจำนวนมาก รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ระบบการศึกษาในเขตพื้นที่เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อก่อให้เกิดสันติสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคนและสังคมของประเทศให้มีคุณภาพต่อไป

การคัดเลือก “ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ซึ่งเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา และการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีบริบทในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ แตกต่างจากการบริหารงานบุคคล

ในเขตพื้นที่ปกติ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ) สังกัด สพฐ. โดยสรุปสาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ได้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ใช้สำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใน สพป. และ สพม. ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา คือ (อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ) สังกัด สพฐ.

2. ผู้สมัครต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. มีคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐาน ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. หลักสูตรการคัดเลือก แบ่งเป็น 2 ภาค คือ **ภาค ก** ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงาน ในหน้าที่และด้านการวิเคราะห์กฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการนำไปใช้ (50 คะแนน) ทดสอบโดยการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับ

1) วิชาความรู้ความสามารถด้านการบริหารงาน ในหน้าที่ (25 คะแนน) และ 2) ความรู้ความสามารถ ด้านการวิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับ การปฏิบัติงานและการนำไปใช้ (25 คะแนน)

ภาค ข ความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่และความเหมาะสมกับตำแหน่ง (200 คะแนน) โดยประเมิน

- 1) ประวัติและประสบการณ์ทางการบริหาร (50 คะแนน)
- 2) ผลงาน (50 คะแนน)
- 3) วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (50 คะแนน) และ
- 4) สัมภาษณ์ (50 คะแนน)

4. บทบาทของ สพฐ.

1) กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง

2) กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน และวิธีการประเมินสัมฤทธิผล การปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

3) กำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

5. บทบาทของคณะกรรมการสรรหา ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

1) กำหนดวันและเวลาในการดำเนินการ คัดเลือก

2) ดำเนินการและบริหารจัดการเกี่ยวกับการออกข้อสอบ ภาค ก

3) กำหนดตัวชี้วัด องค์ประกอบการประเมิน และคะแนนการประเมิน ภาค ข

4) ตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อดำเนิน การประเมิน

5) ดำเนินการคัดเลือก

6. ให้ผู้สมัครเลือกสมัครในสังกัด สพพ. หรือ ในสังกัด สพม. ได้เพียงแห่งเดียว เท่านั้น หากสมัคร เกินกว่าหนึ่งแห่งจะตัดสิทธิการคัดเลือกทั้งหมด และในวันสมัคร ผู้สมัครต้องรับรองตนเองด้วยว่า ในวันบรรจุและแต่งตั้ง ตนเองไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7. เกณฑ์การตัดสิน

1) ผู้ผ่านการคัดเลือก ภาค ก ต้องได้ คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ข

2) ผู้ได้รับการคัดเลือก ต้องได้คะแนน ภาค ข ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ และให้ประกาศ รายชื่อเท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศรับสมัคร โดยเรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนจากมากไปหาน้อย เพื่อเข้ารับการพัฒนาก่อนการบรรจุและแต่งตั้งฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

8. ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง และ ต้องผ่านการพัฒนาก่อนการบรรจุและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด “โดยให้บรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ และ

ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศรับสมัคร โดยไม่มีการขึ้นบัญชี”

9. ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องได้รับการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยประเมิน 2 ครั้ง ทุก 6 เดือน “หากผลการประเมินรวมทั้ง 2 ครั้งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน” ให้ดำเนินการตามมาตรา 71 แห่งพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. 2551

ทั้งนี้ รายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ สามารถศึกษาได้จากหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ 0206.6/ว 17 ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2561 หรือสืบค้นได้จาก www.otepec.go.th

หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2561 ที่ใช้สำหรับการคัดเลือกฯ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแตกต่างจากหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 3/2560 ที่ใช้สำหรับการคัดเลือกฯ ในเขตพื้นที่ปกติ ดังนี้

ว 3/2560	ว 17/2561
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการประเมินศักยภาพ 2. การทดสอบมี 3 ภาค 3. ต้องสอบภาค ก และ ภาค ข ได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และคะแนนรวมทั้ง 2 ภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยประกาศรายชื่อจำนวน 2 เท่า ก่อน จึงจะมีสิทธิสอบภาค ค และผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะพิจารณาจากผลคะแนนรวมภาค ก ภาค ข และ ภาค ค ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่มีการประเมินศักยภาพ 2. การทดสอบมี 2 ภาค 3. ต้องสอบภาค ก ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ก่อน จึงจะมีสิทธิสอบภาค ข และผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะพิจารณาจากผลคะแนนภาค ข ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 เท่านั้น ไม่นำคะแนนภาค ก มารวม

สำหรับการคัดเลือกฯ ในปี พ.ศ. 2561 เมื่อ ก.ค.ศ. ได้แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2561 แล้ว สพฐ. ได้แจ้งจำนวนตำแหน่งว่างสำหรับใช้ในการคัดเลือกฯ แยกเป็น สพป. จำนวน 8 อัตรา และ สพม. จำนวน 1 อัตรา รวมทั้งสิ้น 9 อัตรา และคณะกรรมการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ได้พิจารณากำหนดวันและเวลาคัดเลือกตั้งแต่ช่วงเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2561 การรับสมัครคัดเลือกฯ ในครั้งนี้มีผู้สมัครจำนวนทั้งสิ้น 95 คน แบ่งเป็น สพป. จำนวน 92 คน และ สพม. จำนวน 3 คน จำแนกผู้สมัครได้ดังนี้

การดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้สมัคร			จำนวนผู้สมัครจำแนกตามภูมิภาค			
ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน	เหนือ	กลาง	อีสาน	ใต้
รอง ผอ.สพท.	รอง ผอ.สพท.เชี่ยวชาญ	1	} 10	} 19	} 25	} 30
	รอง ผอ.สพท.ชำนาญการพิเศษ	79				
	ผอ.ชำนาญการ	3				
	ไม่มีวิทยฐานะ	1				
ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญ	11	1	-	3	7

การดำเนินการคัดเลือกตาม ว 17/2561 ในปี พ.ศ. 2561 ได้ผู้ได้รับการคัดเลือกครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศรับสมัคร คือ 9 คน รายละเอียดตามประกาศคณะกรรมการสรรหาฯ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2561 ซึ่งสามารถดาวน์โหลดประกาศดังกล่าวได้จากเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. www.otepc.go.th



ยินดีต้อนรับ ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ.



ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้การต้อนรับและแสดงความยินดีกับดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ ในโอกาสเข้ารับตำแหน่งเลขาธิการ ก.ค.ศ. เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ณ สำนักงาน ก.ค.ศ. อาคารรัชชังคลาภิเชก กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ นายประเสริฐ บุญเรืองและนายพีระ รัตนวิจิตร รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมแสดงความยินดีในครั้งนี้ด้วย



กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ ภาพ/ข่าว

การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

นายชาย มะลิลา รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. ประธานการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างวันที่ 15-16 พฤศจิกายน 2561 ณ ห้องประชุมแกรนด์ ปิยอนด์ บอลรูม โรงแรมปิยอนด์ สวีท กรุงเทพมหานคร จากที่ ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2561 และสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติแล้ว ซึ่งกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว เป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบขั้นเป็นการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ซึ่งการประชุมครั้งนี้ ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานการศึกษา และส่วนราชการต้นสังกัดได้ใช้เป็นหลักในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อไป



นภาพา โพธิ์พ่วง ภาพ/ข่าว

**การประชุมเชิงปฏิบัติการตรวจสอบจัดบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**

ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ. ประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการตรวจสอบจัดบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบคำสั่งการจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้ครบถ้วนทั้ง 77 จังหวัด ระหว่างวันที่ 19 – 23 พฤศจิกายน 2561 ณ โรงแรมไมด้าจามวงศ์วาน จังหวัดนนทบุรี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน การกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานตามภาระงาน และปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่แท้จริงต่อไป ทั้งนี้ จากการตรวจสอบคำสั่งที่ผ่านมาได้แจ้งกรณีที่รับทราบคำสั่งได้ไปบางส่วนแล้ว ซึ่งในครั้งนี้มีเป้าหมายจะดำเนินการตรวจสอบให้ครบถ้วนทุกจังหวัด หากพบว่าไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำนักงาน ก.ค.ศ. จะได้นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ ที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป



ธราวุฒิ วิชัยดิษฐ์ ภาพ/ข่าว

การประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์คำขอให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามเกณฑ์และวิธีการ ว 13/2556

นายศพล เวณโกเศศ รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. ประธานการประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์คำขอให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามเกณฑ์และวิธีการ ว 13/2556 ซึ่งการประชุมครั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีนโยบายเร่งรัดการดำเนินงานวิเคราะห์คำขอรับการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เข้าร่วมการประชุม และนำคำขอรับการประเมินที่วิเคราะห์แล้วเสร็จ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ ที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป



ธราวุฒิ วิชัยดิษฐ์ ภาพ/ข่าว

ครบรอบวันสถาปนา สำนักงาน ก.ค.ศ.

ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ. ประธานในพิธีทำบุญเนื่องในโอกาสวันครบรอบ วันสถาปนา สำนักงาน ก.ค.ศ. 14 ปี วันที่ 24 ธันวาคม 2561 โดยนิมนต์พระสงฆ์ จำนวน 9 รูป จากวัดมกุฏกษัตริยารามราชวรวิหาร ประกอบพิธีทางศาสนาเพื่อความเป็นสิริมงคล ณ บริเวณชั้น 5 สำนักงาน ก.ค.ศ. อาคารรัชมิ่งคลาสิก กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีที่ปรึกษา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เข้าร่วมพิธีในครั้งนี้ และในช่วงบ่ายของวันเดียวกันได้จัดให้มีกิจกรรมการประชุมสัมมนา เรื่อง การพัฒนาองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา “ก้าวสู่ปีที่ 15 รวมพลังพัฒนา ร่วมเดินทางปฏิรูป” โดยสำนักงานก.ค.ศ.ได้เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ นายสมยศ มีเทศน์ ดร.รัตนา ศรีเหรัญ และนายอาวุธ วรรณวงศ์ ให้ความรู้ ข้อคิด และแนวทางการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เข้าร่วมรับฟังอย่างพร้อมเพรียงกัน ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ชั้น 3 อาคารรัชมิ่งคลาสิก กระทรวงศึกษาธิการ



ธรรวุฒิ วิชัยดิษฐ์ ภาพ/ข่าว

การประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ทบทวนภารกิจและโครงสร้าง ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ. ประธานการประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ ทบทวนภารกิจ และโครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อจัดกลุ่มและพัฒนาระบบงานให้เอื้อต่อการดำเนินงานเชิงรุก พัฒนาระบบดิจิทัลและมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันสามารถบริหารจัดการรองรับบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยเชิญที่ปรึกษา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้



ธราวุฒิ วิชัยดิษฐ์ ภาพ/ข่าว

การประชุมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา อำเภอบำลือ อำเภอนาทวี และ อำเภोजะนะ) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ. ประธานการประชุมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา อำเภอบำลือ อำเภอนาทวี และ อำเภोजะนะ) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ให้เป็นไปตามสถานการณ์ในปัจจุบันและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจฯ เพื่อเป็นการรองรับการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ธรรวุฒิ วิชัยดิษฐ์ ภาพ/ข่าว

จิตอาสาพระราชทาน สังกัดสำนักงาน ก.ค.ศ.

จิตอาสาพระราชทาน “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” เป็นกิจกรรมหนึ่งที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แสดงออกถึงความจงรักภักดีและความสามัคคี โดยการสมัครเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของจิตอาสา เพื่อร่วมลงพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยในครั้งนี้ เป็นการลงพื้นที่พัฒนาเพื่อกำจัดวัชพืช ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลที่กีดขวางทางน้ำ เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2561 ณ บริเวณตลาดน้ำคูคต อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยร่วมแรงร่วมใจด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่



ธรรวุฒิ วิชัยดิษฐ์ ภาพ/ข่าว



จිරนันทน์ เพ่งพิบิง
 วิชาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ
 เฉพาะด้านกฎหมาย

คดีแดงสำแดงฤทธิ์

ตอน ยอมความในความพิตอาญา ไม่มีผลต่อความพิตวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในกฎหมายโดยเคร่งครัด ซึ่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ย่อมมีบทบัญญัติที่กำหนดเรื่องความผิดวินัยไว้ และบทบัญญัติว่าด้วยความผิดวินัยดังกล่าวก็จะกำหนดข้อห้ามและข้อปฏิบัติอันเป็นความผิดวินัยไว้คล้ายคลึงกันโดยเฉพาะความผิดวินัยกรณีการปฏิบัติหรือละเว้นปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือกรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ไม่ว่าจะสำหรับข้าราชการประเภทใดการทำการดังกล่าวล้วนถูกบัญญัติไว้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงเช่นเดียวกันยิ่งถ้ากระทำการอันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการด้วยแล้ว มติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536 แจ้งให้ข้าราชการถือปฏิบัติว่าควรลงโทษไล่ออกจากราชการการนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ

คดีแดงสำแดงฤทธิ์คราวนี้ ได้อุททาหารณ์จากคำวินิจฉัยคดีปกครองของศาลปกครองสูงสุดในคดีหมายเลขแดงที่ อ. 96/2559 ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจบางประการเกี่ยวกับการพิจารณาความผิดวินัยมาเป็นกรณีศึกษาเพื่อเป็นแนวเทียบเคียงและเป็นกรณีตัวอย่างในการพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

คดีนี้ แม้ผู้กระทำเป็นข้าราชการตำรวจ และพิจารณาตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 แต่คำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุด ดังกล่าวได้วางหลักการในการพิจารณาความผิดวินัยไว้ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวการพิจารณาสำหรับ ข้าราชการอื่นรวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เช่นเดียวกัน ดังนี้

ข้อเท็จจริงจากการสอบสวนวินัย อย่างร้ายแรงรับฟังได้ว่าผู้ฟ้องคดีได้รับมอบหมาย ให้ทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินเดือนและหักเงินเดือน ข้าราชการเพื่อนำส่งชำระหนี้เงินกู้สินเชื่อสวัสดิการ แก่ธนาคาร แต่เมื่อผู้ฟ้องคดีได้หักเงินซึ่งต้องจ่าย เป็นเงินเดือนข้าราชการในสังกัดแล้วกลับไม่นำเงิน บางส่วนส่งธนาคารแต่ได้นำเงินจำนวนดังกล่าวมาใช้ ส่วนตัวเป็นเวลา 4 เดือน ผู้ฟ้องคดีจึงนำส่งเงิน จำนวนดังกล่าวแก่ธนาคารพร้อมดอกเบี้ยจนครบถ้วน คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าพฤติการณ์ ของผู้ฟ้องคดีถือเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 79 (5) แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (บัญญัติเช่นเดียวกับมาตรา 94 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547) เห็นสมควร ลงโทษปลดออกจากราชการ ผู้ถูกฟ้องคดีซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาจึงมีคำสั่งลงโทษปลดผู้ฟ้องคดีออก จากราชการ

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษแต่ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจพิจารณาแล้วมีมติ ยกอุทธรณ์ จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครอง โดยรับ สารภาพว่าได้กระทำความผิดจริง พร้อมกับยก ข้อต่อสู้ว่าการกระทำดังกล่าวแม้ในทางอาญาซึ่งเป็น

ความผิดอาญารัฐนัยยกยกทรัพย์สิน กฎหมายก็บัญญัติ ให้เป็นความผิดอันยอมความได้ ทั้งตนเองได้นำเงิน พร้อมดอกเบี้ยไปชำระให้แก่ธนาคารครบถ้วนแล้ว ผู้เสียหายจึงไม่ได้รับความเสียหายอีกต่อไปแล้ว และ ไม่ได้ดำเนินคดีอาญาแก่ผู้ฟ้องคดี การกระทำของผู้ฟ้องคดีจึงไม่ถึงขั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งลงโทษปลดผู้ฟ้องคดี ออกจากราชการจึงหนักเกินกว่ากรณีความผิดและ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ศาลมี คำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนคำสั่งลงโทษปลด ผู้ฟ้องคดีออกจากราชการ

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า ผู้ฟ้องคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต และระมัดระวังโดยมิให้เกิดความ เตื่อตร้อนแก่ผู้ให้ความยินยอม การที่ผู้ฟ้องคดี หักเงินเดือนข้าราชการผู้ให้ความยินยอม แต่ไม่นำเงิน ส่งให้แก่ธนาคารจนธนาคารทวงถามกับผู้กู้ ถือเป็น การปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้อง ก่อให้เกิดความเดือดร้อน เสียหายแก่ข้าราชการผู้เป็นลูกหนี้ทำให้ต้องเสีย ดอกเบี้ยจากการผิดนัดชำระหนี้เงินกู้และอาจทำให้ ถูกฟ้องคดีในภายหลัง ซึ่งแม้จะไม่มี การดำเนินคดี อาญากับผู้ฟ้องคดีฐานยกทรัพย์สินเนื่องจากผู้เสียหายไม่ประสงค์ดำเนินคดีอาญากับผู้ฟ้องคดี แต่ใน ทางวินัยถือว่าการกระทำของผู้ฟ้องคดีเป็นความผิด สำเร็จแล้ว อีกทั้งการกระทำของผู้ฟ้องคดีจะเข้าข่าย เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติการณ์การกระทำของผู้ฟ้องคดี เมื่อพิจารณาพฤติการณ์การกระทำของผู้ฟ้องคดีแล้ว เห็นว่าการที่ผู้ฟ้องคดีได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ เบิกจ่ายเงินเดือนและหักเงินเดือนข้าราชการเพื่อนำส่ง

ชำระหนี้เงินกู้สินเชื่อสวัสดิการแก่ธนาคาร ได้นำเงินเดือนของข้าราชการที่ตนมีหน้าที่หักชำระหนี้ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว แม้จะอ้างความจำเป็นเรื่องการศึกษาของบุตร ซึ่งหากมีความซื่อสัตย์สุจริตอย่างข้าราชการตำรวจที่ดีพึงมีก็จะไม่เกิดกรณีดังกล่าวขึ้น อีกทั้งผู้ฟ้องคดีสามารถที่จะบรรเทาความเดือดร้อนของตนเองได้ด้วยวิธีอื่น นอกจากการเบียดบังเอาเงินของผู้อื่น ดังนั้น พฤติการณ์การกระทำของผู้ฟ้องคดีจึงเป็นการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงเกียรติยศของข้าราชการ ทำให้ขาดความเชื่อถือศรัทธาจากผู้อื่นและเป็นตัวอย่างในทางที่ประพฤติน่าตำหนิ เข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 79 (5) แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ดังนั้น คำสั่งลงโทษปลดผู้ฟ้องคดีออกจากราชการ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. 96/2559)

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ยกมานี้ ได้วางหลักการพิจารณาคดีวินัยในประเด็นที่น่าสนใจ 2 เรื่อง ได้แก่

ประเด็นแรก การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจะเข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงย่อมขึ้นอยู่กับพฤติการณ์การกระทำของผู้ถูกกล่าวหา ไม่เกี่ยวข้องกับบทบัญญัติเรื่องความผิดอาญา ซึ่งแม้จะเป็นความผิดอาญาต่อส่วนตัวหรือความผิดอันยอมความกันได้ และผู้เสียหายก็ยอมความไม่ติดใจ ดำเนินคดีอาญากับผู้ถูกกล่าวหาแล้วก็ตาม ก็ไม่ทำให้พฤติการณ์การกระทำอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกลายเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรงไปได้แต่อย่างใด

ประเด็นที่สอง ความผิดวินัยเมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการอันเป็นความผิดวินัยไปโดยตลอดจนครบองค์ประกอบความผิดแล้ว พฤติการณ์ย่อมเป็นความผิดสำเร็จแล้ว การบรรเทาความเสียหาย หรือการนำเงินที่ยักยอกไปมาคืนแก่ผู้เสียหายไม่เป็นเหตุให้การกระทำอันเป็นความผิดแล้วนั้นกลายเป็นไม่ผิดไปได้เช่นกัน

ข้อควรระวังที่สำคัญสำหรับคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดในคดีนี้ คือ คำพิพากษาที่ยกมานี้ พิจารณาวินิจฉัยเฉพาะในประเด็นที่ว่า คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่สั่งลงโทษปลดผู้ฟ้องคดีออกจากราชการกรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติน่าตำหนิอย่างร้ายแรงนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เท่านั้น ไม่ได้พิจารณาว่าการกระทำของผู้ฟ้องคดีเป็นความผิดวินัยกรณีอื่นใดอีกหรือไม่เพียงใด คดีนี้จึงพิจารณาวินิจฉัยบนพื้นฐานเฉพาะความผิดวินัยกรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติน่าตำหนิอย่างร้ายแรงตามที่ผู้บังคับบัญชาผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณามาแล้วเท่านั้น จึงควรระวังหากจะนำคำพิพากษาคดีนี้มาใช้เป็นแนวเทียบเคียงสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการอื่นที่มีพฤติการณ์การกระทำอย่างเดียวกันกับผู้ฟ้องคดีนี้ เนื่องจากพฤติการณ์การกระทำของผู้ฟ้องคดีนี้เข้าข่ายที่อาจเป็นความผิดวินัยได้ทั้งกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการและกรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติน่าตำหนิอย่างร้ายแรงตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณาแล้ว

ด้วยความเคารพในคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีและมติของคณะกรรมการตำรวจ เมื่อพิจารณาพฤติการณ์แห่งการกระทำของผู้ฟ้องคดีแล้ว พฤติการณ์เข้าข่ายใกล้เคียงที่จะเป็นความผิดวินัย

กรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาปรับข้อเท็จจริงการกระทำของผู้ฟ้องคดีเข้ากับองค์ประกอบความผิดกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการแล้วเห็นได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินเดือน และหักเงินเดือนข้าราชการเพื่อนำส่งชำระหนี้เงินกู้สินเชื่อสวัสดิการแก่ธนาคาร ได้อาศัยโอกาสที่ตนมีหน้าที่นั้นหักเงินเดือนข้าราชการแต่ไม่นำส่งธนาคารตามที่ตนมีหน้าที่ดังกล่าว กลับเบียดบังเอาเงินดังกล่าวใช้ประโยชน์ส่วนตัว ย่อมเป็นการแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองโดยมิชอบ เมื่อผู้ฟ้องคดีได้กระทำโดยเจตนา พฤติการณ์แห่งการกระทำของผู้ฟ้องคดีย่อมครบถ้วนตามองค์ประกอบความผิดวินัยกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 79 (1) แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (บัญญัติเช่นเดียวกับ มาตรา 84 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547) โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าเงินดังกล่าวเป็นของราชการ หรือของผู้เสียหายที่ถูกหักเงินไป แต่อย่างไรก็ดี การกระทำของผู้ฟ้องคดีจะเป็นความผิดวินัยกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือไม่ก็ตาม พฤติการณ์ย่อมเป็นที่เสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ในหน้าที่ราชการของตนอย่างร้ายแรง เป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง อยู่ในตัว ต่างกันเพียงหากเป็นความผิดกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการผู้บังคับบัญชาต้องลงโทษไล่ออกจากราชการสถานเดียว เหตุปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรีดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น หากไม่เป็นการทุจริตแต่เป็นความผิดวินัยเฉพาะกรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ก็ลงโทษได้อย่างน้อยปลดออกจากราชการดังเช่นคดีนี้



ถาม -
ตอบ

question and answer

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

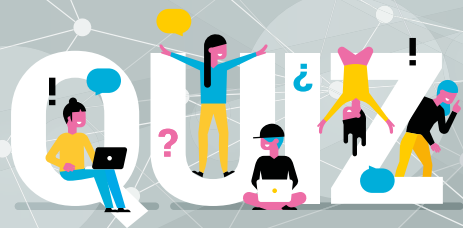
ศรายุทธ มาทิพ

หัวหน้ากลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่

สวัสดีครับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และท่านผู้อ่านทุกท่าน มาพบกับกับวารสาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในคอลัมน์ ถาม – ตอบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงธันวาคม 2561 สำนักงาน ก.ค.ศ. ด้รับการสอบถามในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเห็นว่ามีประเด็นคำถามที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงท่านผู้อ่านทุกท่าน จึงได้นำประเด็นต่าง ๆ มาบอกกล่าวให้ทุกท่านได้รับทราบกัน ดังนี้

1. กรณีที่ขนาดสถานศึกษาเดิมเป็นสถานศึกษาขนาดกลาง แต่ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนลดลง ทำให้ขนาดสถานศึกษาเล็กลง กรณีนี้จะสามารถนำประสบการณ์ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลางมาใช้ในการพิจารณาย้ายได้หรือไม่

ตอบ กรณีนี้เห็นควรให้ กศจ. เป็นผู้พิจารณานำประสบการณ์ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเดิมมาใช้ในการพิจารณาย้ายได้ เฉพาะกรณีที่สถานศึกษามีขนาดเล็กลงจากสาเหตุที่มีได้เกิดจากคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ



2. ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ยื่นคำขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ว 17/2552 แต่ยังไม่ทราบผลและขณะเดียวกันได้สอบในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้จะสามารถดำเนินการประเมินต่อไปได้หรือไม่อย่างไร

ตอบ ถ้าได้มีการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ไว้ก่อนเปลี่ยนตำแหน่ง สามารถดำเนินการได้ตาม ว 21/2554 ข้อ 4 ที่ระบุไว้ ดังนี้

ข้อ 4 กรณีการขอวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและผู้ขอรับการประเมินได้เปลี่ยนตำแหน่ง หากคณะกรรมการประเมินชุดที่ 1 ประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ในตำแหน่งเดิมก่อนวันที่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง โดยมีผลการประเมินทั้ง 2 ด้าน ผ่านเกณฑ์ ก็ให้ดำเนินการประเมินด้านที่ 3 ในตำแหน่งเดิมต่อไปได้หากมีผลอนุมัติก่อนวันที่เปลี่ยนตำแหน่งหรือในวันเดียวกับวันที่เปลี่ยนตำแหน่ง (โดยได้รับเงินเดือนต่ำกว่า) ชั้นต่ำของอันดับที่จะแต่งตั้งไม่เกิน 1 ชั้น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และได้ผ่านการพิจารณาก่อนแต่งตั้งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนวันที่เปลี่ยนตำแหน่งหรือวันเดียวกับวันที่เปลี่ยนตำแหน่งแล้ว) ให้แต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินไว้เดิมได้

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ประกาศตำแหน่งว่างเพิ่มเติม จะต้องนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพิ่มเติมถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2560 หรือนับถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2561 หรือนับถึงวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพิ่มเติม

ตอบ กรณีนี้ ก.ค.ศ. เคยมีมติเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ยื่นขอย้ายเพิ่มเติม โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผู้บริหารที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพิ่มเติม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ กำหนดคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้าย ต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้ว

ไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันที่ 31 ตุลาคม ของปีที่ยื่นคำร้องขอย้าย ดังนั้น การพิจารณาคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี พ.ศ. 2560 เพิ่มเติม จึงต้องนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ในสถานศึกษาปัจจุบันถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2560 (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/0455 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2561)

4. การตีความและวินิจฉัย กรณีที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด กำหนดค่าคะแนน ขององค์ประกอบที่ 4 ข้อ 4.1 การปฏิบัติหน้าที่ในคณะกรรมการบริหารเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษามัธยมศึกษากำหนดค่าคะแนนที่ 3 คะแนน โดยเห็นว่าการประเมินดังกล่าวควรมีค่าคะแนนที่ 5 คะแนน

ตอบ หลักเกณฑ์และวิธีย้ายฯ กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำรายละเอียดในการประเมินศักยภาพเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบ และจัดทำประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น การให้ค่าคะแนนตามองค์ประกอบประเมินศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบที่ 4 ข้อ 4.1 การปฏิบัติหน้าที่ในคณะกรรมการบริหารเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษามัธยมศึกษา จึงอยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/0455 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2561)



5. ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ประเภทอำนวยการ ระดับต้น) และผู้อำนวยการ (ประเภทอำนวยการ ระดับสูง) ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา อำเภอบันนังสวย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ) สามารถขอย้ายเมื่อปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าวมาแล้ว 2 ปีได้หรือไม่

ตอบ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งมติ ก.ค.ศ. เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา อำเภอบันนังสวย

อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 6 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2561 ซึ่งได้ระบุเงื่อนไขไว้ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวว่า ผู้ได้รับการคัดเลือกที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ประเภทผู้อำนวยการระดับต้น) และผู้อำนวยการ (ประเภทผู้อำนวยการ ระดับสูง) ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาสและ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ) ต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ) เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการ จึงจะขอย้ายได้



สาระความรู้:

การตั้งเป้าหมายที่จะทำให้มีแนวโน้มประสบความสำเร็จมีอยู่มากมาย ลองทำความรู้จักอีกหลักการหนึ่งที่มีชื่อว่า S.M.A.R.T

S: SPECIFIC เป้าหมายมีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง ไม่ซับซ้อน

M: MEASURABLE สามารถวัดผลการปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายได้

A:ACHIEVABLE มีวิธีการที่จะทำให้ เป้าหมายบรรลุผลได้

R:REALISTIC เป็นเป้าหมายที่ตั้งอยู่บน พื้นฐานของความเป็นจริง

T:TIME COMMITMENTS มีกรอบเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดชัดเจน

ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง แล้วโฟกัสที่เป้าหมายนั้น

ที่มา : SOOK Maganzine No.61

6. ดิฉันรับราชการตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานป่วยเป็นโรคคลื่นหัวใจตีบ รักษาตัวต่อเนื่องมาเป็นเวลาหลายปี แต่เมื่อปลายปีที่ผ่านมา อาการของดิฉันมีแนวโน้มรุนแรงขึ้นแต่ไม่มีคนดูแล เนื่องจากพักอาศัยที่บ้านพักเพียงคนเดียว จึงจะขอย้ายเพื่อให้มีคนดูแลอย่างใกล้ชิดและสะดวกในการเดินทางไปพบแพทย์ สามารถขอย้ายได้หรือไม่

ตอบ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 24 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2559 โดยกำหนดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมี 3 กรณี ดังนี้

1. การย้ายกรณีปกติ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย
2. การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจากติดตามคู่สมรส เจ็บป่วยร้ายแรง ถูกคุกคามต่อชีวิต เพื่อบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ
3. การย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา

สำหรับกรณีการย้ายที่เป็นประเด็นคำถามนั้น เป็นการย้ายกรณีพิเศษ ซึ่งมีรายละเอียดตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ คือ 1) การย้ายกรณีพิเศษ ต้องมีหลักฐานของทางราชการ หรือทางการแพทย์แผนปัจจุบันแล้วแต่กรณี ตลอดจนความเห็นและคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบการพิจารณา และ 2) การย้ายกรณีพิเศษ ผู้ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี เมื่อคำร้องได้รับการพิจารณาผลเป็นประการใดแล้วถือเป็นอันยุติ

สำหรับประเด็นคำถามที่นำมาบอกกล่าวกันในวารสารฉบับนี้ น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้อ่านทุกท่านนะครับ สำหรับบางท่านที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถติดต่อสอบถามได้ที่กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ สำนักงาน ก.ค.ศ. หมายเลขโทรศัพท์ 0 2280 2835 ในวันและเวลาราชการ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. พร้อมยินดีบริการให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำกับทุกท่านได้ หรือท่านสามารถติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ทางเว็บไซต์ ของสำนักงาน ก.ค.ศ. www.otecp.go.th แล้วพบกันใหม่ในวารสารฉบับต่อไป สวัสดีครับ

สาระความรู้

รู้เท่าทันอารมณ์ ทำอย่างไร

อีคิว (Emotional Quotient) คือ ความสามารถในการรู้เท่าทัน และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความฉลาดทางอารมณ์ โดยทั่วไปแล้ว อีคิวประกอบด้วยทักษะ 3 อย่าง ดังนี้

1. ตระหนักรู้อารมณ์ เช่น กำลังโกรธ ต้องรู้ตัวว่า สาเหตุของอารมณ์โกรธของตนเอง เกิดขึ้นจากอะไร

2. ควบคุมอารมณ์เพื่อจัดการและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดอารมณ์ติดลบขึ้นมา อย่าปล่อยให้ อารมณ์พุ่งสูงขึ้นหรือต่ำดิ่งลง เพราะไม่ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ลองเปลี่ยนเป็นการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้กลับสู่ภาวะปกติ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะอธิบายถึงเหตุผลของตนเอง โดยมีเป้าหมายการทำงานให้สำเร็จจุล่ง

3. จัดการอารมณ์ตนเองและผู้อื่น ผู้ที่มีอีคิวสูงจะคาดการณ์สถานการณ์ต่างๆ หรือ ควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหันได้เป็นอย่างดี เนื่องจากทักษะดังกล่าวหล่อหลอมให้รู้จักสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนรอบข้างตัดสินใจอย่างรอบคอบ รวมทั้งรับมือกับสถานการณ์ได้ทุกรูปแบบ

การรู้เท่าทันอารมณ์เป็นเรื่องที่สำคัญและไม่ควรมองข้าม ควรที่จะเรียนรู้ทำความเข้าใจตนเองให้มากฝึกควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์อย่างสม่ำเสมอ

ที่มา : www.campus-star.com

OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE AND
EDUCATIONAL PERSONNEL COMMISSION

OTEPCC

www.otepec.go.th



OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE AND
EDUCATIONAL PERSONNEL COMMISSION



OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE
AND EDUCATIONAL PERSONNEL
COMMISSION

O T E P C

www.otepc.go.th



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
www.otepc.go.th

