



วารสาร
ISSN 0857-7536

ปีที่ 39

ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE AND EDUCATIONAL PERSONNEL COMMISSION ฉบับที่ 4 กรกฎาคม-กันยายน 2562

ก้าวไปกับ ก.ค.ศ.

◆ โดย : ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์

Special Issues

- ◆ สำนักงาน ก.ค.ศ. กับการเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารงานด้านบริการงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ◆ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- ◆ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อทำพิศวัตน์ในเรื่องเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ
- ◆ “ครู” ในฐานะ “นักวิจัย” (Teacher as Researcher)
- ◆ การเตรียมความพร้อมเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ (ว 21/2560)

สีพจน์สำนักงาน ก.ค.ศ.

คดีแดงสำแดงฤทธิ์

- ◆ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ดำเนินการทางวินัย

ถาม-ตอบ ปัญหาการบริการงานบุคคล



www.otepc.go.th

OTEPC



OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE AND EDUCATIONAL PERSONNEL COMMISSION

OTEPC

OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE AND EDUCATIONAL PERSONNEL COMMISSION

Editor's Talk

อนุสรณ์ภักธ



สวัสดีค่ะเพื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านและแล้ววารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก็เดินทางมาถึงฉบับที่ 4 ซึ่งเป็นฉบับสุดท้ายของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 แล้วนะคะ เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเพื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะไม่ผิดหวังกับสาระความรู้ที่ผ่านมานำไปใช้ประโยชน์สำหรับวิชาชีพและชีวิตประจำวัน จากวารสารทั้ง 3 ฉบับ

และเช่นกันค่ะวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 4 ก็จะไม่ทำให้เพื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผิดหวังอย่างแน่นอนยังคงเปี่ยมด้วยเนื้อหาสาระความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลที่จะมอบให้เพื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเริ่มด้วยคอลัมน์ก้าวไปกับ ก.ค.ศ. กับท่านเลขาธิการดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ มาติดตามกันว่าท่านมีอะไรมามอบให้คณะตามติดด้วย Special Issue อาทิ สำนักงาน ก.ค.ศ. กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติตามด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูในฐานะนักวิจัย และคดีแดงสำแดงฤทธิ์ ตอน สตง. แจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ดำเนินการทางวินัย ปิดท้ายด้วยปัญหาถาม-ตอบสารพันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงาน ก.ค.ศ. และคณะผู้จัดทำหวังว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนท่านผู้ทุกท่านจะได้รับสาระดี ๆ มีประโยชน์ จากวารสาร ก.ค.ศ. ฉบับนี้เช่นเคยนะคะ แล้วพบกันใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ค่ะ

นางลักษณ์ คิตติการ

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ

สารบัญ

CONTENTS

ก้าวไปกับ ก.ค.ศ.

1

โดย : ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์

Special Issues

◆ สำนักงาน ก.ค.ศ. กับการเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2

◆ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

5

◆ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยในเรื่องเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ

11

◆ “ครู” ในฐานะ “นักวิจัย”
(Teacher as Researcher)

15

◆ การเตรียมความพร้อมเพื่อขอมติและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ (ว 21/2560)

18

ซีพอร์สำนักงาน ก.ค.ศ.

24

คดีแดงสำแดงฤทธิ์

◆ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ดำเนินการทางวินัย

32

ถาม-ตอบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล

35

สาระน่ารู้

39

www.otepec.go.th



OTEPEC

OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE AND
EDUCATIONAL PERSONNEL COMMISSION

ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์

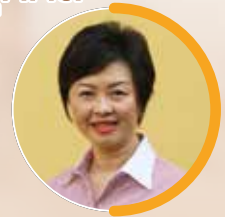
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

สวัสดิ์ศึะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และท่านผู้อ่านทุกท่านมาพบกับคอลัมน์ ก้าวไปกับ ก.ค.ศ. ฉบับที่ 4 ในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงกันยายน 2562 ซึ่งเป็นไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการขับเคลื่อนในเรื่องของการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการดำเนินการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ ทั้งผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานในส่วนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้คิดและพัฒนาระบบต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหลาย ๆ เรื่องด้วยกัน อาทิเช่น ระบบการให้บริการการประเมินวิทยฐานะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบสืบค้นคุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. รับรองระบบตอบข้อหารือ ระบบสารสนเทศการวิจัยและงานวิชาการ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบรูปแบบคำสั่งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบทำเนียบหน่วยงานบริหารงานบุคคล และระบบคัดกรองคุณวุฒิ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเกิดประโยชน์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มากที่สุด รวมทั้งเนื้อหาในวารสารฯ ฉบับนี้ ก็เช่นเดียวกัน สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้นำสาระความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นประโยชน์มานำเสนอเช่นเคย จะเป็นเรื่องอะไรบ้างติดตามอ่านกันดูนะคะ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาสาระที่ได้นำเสนอในวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และท่านผู้อ่านทุกท่าน ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. จะได้นำข่าวสาร สาระความรู้ รวมถึงความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มานำเสนอ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นการก้าวเข้าสู่ปีที่ 40 ของวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอให้ทุกท่านได้ติดตามกันต่อไปค่ะ

สำนักงาน ก.ค.ศ. กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



อัญสุษา บุญขันตินาก

ผู้อำนวยการกองตรวจติดตามและ
ประเมินผลการบริหารงานบุคคล

จากนโยบายของรัฐบาลไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ประเด็นที่ 4.6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ให้นำระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า ซึ่งในปัจจุบัน การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ให้ความสำคัญกับการให้บริการภาครัฐที่เน้นการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการให้บริการแก่กลุ่มลูกค้าเพื่อให้สามารถเข้าถึงการบริการได้ง่ายขึ้น สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ในการออกกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ สำหรับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานการศึกษาถือปฏิบัติ รวมไปถึงมีอำนาจและหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล โดยในเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2562 ที่ผ่านมา สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 ครั้งใน 4 ภูมิภาค

ครั้งที่ 1 ภาคกลาง ระหว่างวันที่ 10 – 12 กรกฎาคม 2562 จำนวน 26 จังหวัด และ 3 ส่วนราชการรวม 233 คน

ครั้งที่ 2 ภาคเหนือ ระหว่างวันที่ 24 – 26 กรกฎาคม 2562 จำนวน 17 จังหวัด รวม 195 คน

ครั้งที่ 3 ภาคใต้ ระหว่างวันที่ 4 – 6 สิงหาคม 2562 จำนวน 14 จังหวัด รวม 163 คน

ครั้งที่ 4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างวันที่ 14 – 16 สิงหาคม 2562 จำนวน 20 จังหวัดรวม 245 คน

ผู้เข้าร่วมการประชุมทั้ง 4 ครั้ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลและผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละภูมิภาค สำหรับภาคกลาง จะมีผู้แทน

ของส่วนราชการ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเข้าร่วมประชุมด้วย ในการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ดังกล่าว กิจกรรมที่ได้รับ ความสนใจมากที่สุด คือ คลินิกตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดกลุ่มออกเป็น 9 กลุ่มตามบริบทของการบริหารงานบุคคลและบริบทของ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ประจำในแต่ละคลินิก มีดังนี้

- (1) กลุ่มสรรหาและคุณวุฒิ
- (2) กลุ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และการพัฒนา
- (3) กลุ่มการย้ายครูและผู้บริหาร
- (4) กลุ่มวิทยฐานะ
- (5) กลุ่มการเปลี่ยนตำแหน่ง การโอน
- (6) กลุ่มบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)
- (7) กลุ่มกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์
- (8) กลุ่มวินัย
- (9) กลุ่มดิจิทัล

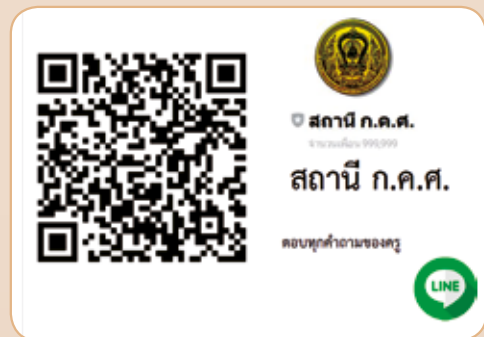
นอกจากกิจกรรมคลินิกการบริหารงานบุคคล ทั้ง 9 กลุ่มดังกล่าว ในการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้ง 4 ครั้งนั้น สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดให้มีการอภิปราย และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมทั้งแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ที่สำคัญคือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน ก.ค.ศ. มาเผยแพร่เพื่อเป็นเครื่องมือและช่องทางในการสื่อสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นที่ชื่นชมของผู้เข้าร่วม การประชุมเป็นอันมาก

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ว่านั่นคืออะไร....ช่วยทำอะไรได้บ้าง หรือจะมาเป็น

เครื่องมือในการบริหารงานบุคคลได้อย่างไรบ้าง...มาติดตาม กันค่ะ




Line Official ในชื่อ “สถานี ก.ค.ศ.” ซึ่งเป็น AI chat bot ที่ทีมเทคโนโลยีสารสนเทศของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ทดลองจัดทำเป็นต้นแบบและนำร่อง ใช้เพื่อพัฒนาให้เป็น AI chat bot ที่สามารถสื่อสารในทุกเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้ในอนาคต



ระบบหนังสือเวียนสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นระบบที่สำนักงาน ก.ค.ศ. พัฒนาขึ้นเพื่อเผยแพร่ หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้หน่วยงาน การศึกษาได้ทราบ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงาน การศึกษา ให้เป็นรูปธรรม สามารถค้นหากฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างสะดวก มีการจัดหมวดหมู่ที่ชัดเจน สามารถรองรับการใช้งาน บนอุปกรณ์ Smartphone



 ระบบตอบข้อหารือ ระบบนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้พัฒนาระบบโดยมีการศึกษาข้อขัดข้องของหลักเกณฑ์ที่ต้องการความชัดเจนในทางปฏิบัติ หรือที่ต้องตีความ และรวบรวมข้อหารือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในแต่ละเรื่องที่ผ่านมาองคค์ณะ ไปจนถึงคำถามทางโทรศัพท์หรือจากผู้แทน ก.ค.ศ. ใน กศจ. มาเป็นข้อมูลและมาจัดทำเป็นระบบตอบข้อหารือที่ออนไลน์บนเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งสามารถรองรับการใช้งานบนอุปกรณ์ Smartphone ได้ด้วย



สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาไกล่เกลี่ยข้อขัดข้องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลให้กับหน่วยงานการศึกษา ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ให้เป็นระบบดิจิทัล เพื่อเป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการ สำนักงาน

ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ใช้ประกอบการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งผลจากการจัดประชุมในครั้งนี้ จะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการเป็นเครือข่ายที่ดีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป และในท้ายที่สุดก็จะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของชาติอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษานั้นเอง

ก่อนจากกันในฉบับนี้ ขอฝากเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ไว้ให้ติดตามข้อมูลข่าวสารกันค่ะ



สแกน QR Code ระบบต่าง ๆ ที่ให้ไว้แล้วลองไปใช้ดูกันนะคะ หากลองใช้แล้วมีข้อคิดเห็นหรือข้อติชมประการใด สำนักงาน ก.ค.ศ. น้อมรับด้วยความยินดี สวัสดิ์ค่ะ แล้วพบกันใหม่ในวารสารฉบับต่อไปนะคะ สวัสดิ์ค่ะ

การเลื่อนเงินเดือน

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ



ศิริรัตน์ เสือโรจน์

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบค่าตอบแทน
ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ
ในการปฏิบัติราชการ

ตามที่กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 76 ก เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2561 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป และสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 15 ลงวันที่ 27 กันยายน 2561 โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้เลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ฯ ดังกล่าว ไปแล้วเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2562 นั้น ในระยะที่ผ่านมา สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนในหลาย ๆ ช่องทาง ได้แก่ การประชุมทางไกลผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (VDO Conference) การชี้แจงในการประชุม 4 ภูมิภาค ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การชี้แจงผ่านสถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา ช่อง ETV การชี้แจงในการประชุมขับเคลื่อนตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และการชี้แจงกฎหมายการเลื่อนเงินเดือนให้กับผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. ใน กศจ. แต่อย่างไรก็ดี ยังมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอบถามเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงขอสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือนแบบช่วง ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน และการเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ฯ ดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

1. บัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ปัจจุบันใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 8 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2558

ขั้นสูง	24,750	34,310	41,620	58,390	69,040	76,800
ขั้นต่ำ	15,050	15,440	16,190	19,860	24,400	29,980
อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.1	คศ.2	คศ.3	คศ.4	คศ.5

2. ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.7/ว 5 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.5	60,840 - 76,800	บน	68,560
	29,980 - 60,830	ล่าง	60,830
คศ.4	50,330 - 69,040	บน	59,630
	24,400 - 50,320	ล่าง	50,320
คศ.3	40,280 - 58,390	บน	49,330
	19,860 - 40,270	ล่าง	37,200
คศ.2	30,2100 - 41,620	บน	35,270
	16,190 - 30,200	ล่าง	30,200
คศ.1	24,890 - 34,310	บน	29,600
	15,440 - 24,880	ล่าง	22,780
ครูผู้ช่วย	19,910 - 24,750	บน	22,330
	15,050 - 19,900	ล่าง	17,480

3. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาประกอบการพิจารณา ซึ่งจะขอยกตัวอย่างในการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

กรณีที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย รับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย อัตราเงินเดือน 24,650 บาท ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนร้อยละ 3.00 จะใช้ฐานในการคำนวณ 22,330 บาท **จะได้เลื่อนเงินเดือน 670 บาท** ($22,330 \times 3.00 = 669.90$ บาท แล้วปัดเศษเป็นสิบบาท) ให้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

1. เงินเดือนขั้นสูงของอันดับครูผู้ช่วย คือ 24,750 บาท ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการรายดังกล่าวจนถึงขั้นสูงของอันดับครูผู้ช่วย จากอัตราเงินเดือน 24,650 เป็นอัตราเงินเดือน 24,750 บาท (เลื่อน 100 บาท)

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน			
อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
ครู	19,910 - 24,750	บน	22,330
ผู้ช่วย	15,050 - 19,900	ล่าง	17,480

2. ให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับ คศ.1 ในอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน **ตามข้อ 1** ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

การเลื่อนเงินเดือน					
อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	% เลื่อน	เงินเดือนที่ได้เลื่อน
ครูผู้ช่วย	ไม่มี	24,650	22,330	3.00	670 (669.90)

3. เลื่อนเงินเดือนส่วนที่เหลือ 570 บาท (670 – 100 บาท) จากอัตราเงินเดือน 24,750 บาท เป็นอัตราเงินเดือน 25,320 บาท

การส่งเลื่อนเงินเดือน		
ขั้นสูงของ คศ.1		34,310
ขั้นสูงของ ครูผู้ช่วย		25,280
	24,750	24,750
ขั้นต่ำ	24,650	
	15,050	15,440
อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.1

3. เลื่อนเงินเดือนส่วนที่เหลือ 570 บาท

2. ให้ไปอาศัยรับเงินเดือนใน**อันดับ คศ.1** ในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม **ตามข้อ 1** ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

1. เลื่อนเงินเดือน 100 บาท เงินเดือนถึงขั้นสูงของ**อันดับครูผู้ช่วย**

ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการรายดังกล่าวในรอบการประเมินถัดไป ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน ระดับบน ในอันดับครูผู้ช่วย

กรณีที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.1 อัตราเงินเดือน 34,210 บาท ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนร้อยละ 2.80 จะใช้ฐานในการคำนวณ 29,600 บาท จะได้เลื่อนเงินเดือน 828.80 บาท ($29,600 \times 2.80 = 828.80$ บาท แล้วปัดเศษเป็นสิบบาท) ให้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

1. เงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ.1 คือ 34,310 บาท ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการรายดังกล่าวจนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.1 จากอัตราเงินเดือน 34,210 บาท เป็นอัตราเงินเดือน 34,310 บาท (เลื่อน 100 บาท)

2. ส่วนที่เหลือจำนวน 717.60 บาท ($817.60 - 100$) ให้ได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน			
อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.1	24,890- 34,310	บน	29,600
	15,440 - 24,880	ล่าง	22,780

การเลื่อนเงินเดือน					
อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	% เลื่อน	เงินเดือนที่ได้เลื่อน
คศ.1	ไม่มี	34,210	29,600	2.80	828.80

การสั่งเลื่อนเงินเดือน	
ขั้นสูง	34,310
	↑
	34,210
ขั้นต่ำ	15,440
อันดับ	คศ.1

2. ส่วนที่เหลือจำนวน 728.80 บาท ($828.80-100$) ให้ได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551

1. เลื่อนเงินเดือน 100 บาท เงินเดือนถึงขั้นสูงของ**อันดับคศ. 1**

กรณีที่ 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือน ในอันดับ คศ.2 อัตราเงินเดือน 41,520 บาท ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ 2.80 จะใช้ฐานในการคำนวณ 35,270 บาท จะได้เลื่อนเงินเดือน 990 บาท ($35,270 \times 2.80 = 987.56$ บาท แล้วปัดเศษเป็นสิบบาท) ให้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

1. เงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ.2 คือ 41,620 บาท ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รายดังกล่าวจนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.2 จาก อัตราเงินเดือน 41,520 บาท เป็นอัตราเงินเดือน 41,620 บาท (เลื่อน 100 บาท)

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน			
อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.2	30,210- 41,620	บน	35,270
	16,190 - 30,200	ล่าง	30,200

2. ให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับ คศ.3 ในอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน **ตามข้อ 2** ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่า หรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

การเลื่อนเงินเดือน					
อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	% เลื่อน	เงินเดือนที่ได้เลื่อน
คศ.2	ครูชำนาญการ	41,520	35,270	2.80	990 (987.56)

3. เลื่อนเงินเดือนส่วนที่เหลือ จำนวน 890 บาท (990 – 100 บาท) จากอัตราเงินเดือน 41,620 บาท เป็นอัตราเงินเดือน 42,510 บาท

การสั่งเลื่อนเงินเดือน		
ขั้นสูงของ คศ.3		58,390
ขั้นสูงของ คศ.2	41,620	41,620
	41,520	
ขั้นต่ำ	16,190	19,860
อันดับ	คศ.2	คศ.3

3. เลื่อนเงินเดือนส่วนที่เหลือ 890 บาท

2. ให้ไปอาศัยรับเงินเดือนใน**อันดับ คศ.3** ในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม **ตามข้อ 2** ของกฎ ก.ค.ศ. บุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555

1. เลื่อนเงินเดือน 100 บาท เงินเดือนถึงขั้นสูงของ**อันดับ คศ.2**

ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการรายดังกล่าวในรอบการประเมินถัดไป ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน ระดับบน ในอันดับ คศ.3

กรณีที่ 4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ไม่มีวิทยฐานะ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 อัตราเงินเดือน 41,520 บาท ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนร้อยละ 2.80 จะใช้ฐานในการคำนวณ 35,270 บาท จะได้เลื่อนเงินเดือน 987.56 บาท ($35,270 \times 2.80$) ให้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

1. เงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ.2 คือ 41,620 บาท ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการรายดังกล่าวจนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.2 จากอัตราเงินเดือน 41,520 บาท เป็นอัตราเงินเดือน 41,620 บาท (เลื่อน 100 บาท)

2. ส่วนที่เหลือจำนวน 787.56 บาท ($987.56 - 100$) ให้ได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยไม่สามารถไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปได้

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน			
อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.2	30,210- 41,620	บน	35,270
	16,190 - 30,200	ล่าง	30,200

การเลื่อนเงินเดือน					
อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	% เลื่อน	เงินเดือนที่ได้เลื่อน
คศ.2	ไม่มี	41,520	35,270	2.80	987.56

การสั่งเลื่อนเงินเดือน	
ขั้นสูง	41,620
	41,520
ขั้นต่ำ	16,190
อันดับ	คศ.2

2. ส่วนที่เหลือจำนวน 787.56 บาท ($987.56 - 100$) ให้ได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

1. เลื่อนเงินเดือน 100 บาท เงินเดือนถึงขั้นสูงของ **อันดับ คศ.2**

จากกรณีตัวอย่างการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวข้างต้น คงจะช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนแบบช่วงตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ฯ ดังกล่าว ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 20 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 6 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2562 มาประกอบการพิจารณา โดยสามารถศึกษารายละเอียดได้จากเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. www.otepec.go.th

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

ในเรื่องเกี่ยวกับ

ยาเสพติดให้โทษ



มณฑิย โสภณ

ผู้อำนวยการการกึ่งเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

สวัสดีครับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รักทุกท่าน วันนี้ขอนำเสนอกรณีตัวอย่างกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษ โดยหากปรากฏข้อเท็จจริงว่าบุคคลนั้น เป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะไปในรูปแบบ วิธีการหรือลักษณะใด เช่น เป็นผู้สนับสนุน ผู้เสพ ผู้จำหน่าย ยาเสพติดไม่ว่าจะเป็นประเภทใด เช่น ยาบ้า ยาอี ผีผงกระต๋อม กัญชา เฮโรอีน หรือที่มีชื่อเรียกอื่น ๆ ที่เข้าลักษณะหรือประเภทของยาเสพติด คือ ของมีนเมาซึ่งต้องห้ามตามกฎหมาย ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที

จากการตรวจสอบสำนวนการสอบสวนของสำนักงาน ก.ค.ศ. และการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) พบว่ายังมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนหนึ่ง กระทำความผิดในกรณีนี้ อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีมติลงโทษไปแล้ว

หลายราย โดยผู้กระทำความผิดมีตำแหน่งตั้งแต่ครูผู้ช่วยจนถึงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีแนวโน้มว่าจะมีการกระทำผิดเพิ่มมากขึ้นในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งจะขอยกตัวอย่างกรณีความผิดในตอนท้ายต่อไป

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติไว้เกี่ยวกับกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยในเรื่องยาเสพติดไว้โดยเฉพาะ ตามมาตรา 94 วรรคสาม ที่กำหนดไว้ว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติดเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของบทบัญญัตินี้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว และมีบทลงโทษที่รุนแรง โดยถือว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์และสังคม ห้ามเข้าไปยุ่งเกี่ยวไม่ว่าจะเป็นลักษณะใด โดยเด็ดขาด ซึ่งมาตรา 94 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีองค์ประกอบความผิดที่สำคัญ ได้แก่

ยาเสพติด หมายถึง ของมีนเมาซึ่งต้องห้าม ตามกฎหมาย เช่น เฮโรอีน ยาบ้า ยาไอ ยาฆ่า กัญชา ฝิ่น กระทั่งม เป็นต้น

เสพยาเสพติด หมายถึง การที่จะนำเข้าสู่ ร่างกายในหลากหลายวิธีการ เช่น สูบ สูดดม ฉีด กิน โดยผสมน้ำดื่ม ผสมอาหาร เป็นต้น

สนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด หมายถึง กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้จำหน่าย ผู้ค้า ช่วยเหลือ สนับสนุน ชักชวน ยุยง ส่งเสริม หรือทำเป็นแบบอย่าง จูงใจให้บุคคลอื่นเสพยาเสพติด รวมทั้งการมีหรือครอบครอง เป็นต้น

เมื่อผู้บังคับบัญชาพบว่า มีข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ยาเสพติดดังกล่าว และปรากฏพยานหลักฐานอย่างชัดเจน จนมีมูลว่า เป็นผู้กระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาจะต้อง ดำเนินการทางวินัยทันทีเพื่อให้ได้มาสู่กระบวนการของการ ตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยจุดมุ่งหมายของ การดำเนินการทางวินัยก็เพื่อลงโทษผู้กระทำผิดให้เป็นที่ โดยถูกต้อง เหมาะสมเป็นธรรม และเพื่อไม่ให้เป็น เยี่ยงอย่างต่อไป กระบวนการดำเนินการทางวินัยในเบื้องต้น บัญญัติไว้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังนี้

มาตรา 95 วรรคห้า บัญญัติว่า “เมื่อมีการ กล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความ ผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐานให้ผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา ว่าผู้นั้นกระทำวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณี มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการ ทางวินัยทันที”

มาตรา 98 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การดำเนินการ ทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมี กรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า กระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับ บัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการ สอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยมิชักช้า และ ในการสอบสวนจะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยาน หลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหา ทราบ โดยระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหา มีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา”

จากบทบัญญัติทั้ง 2 มาตราดังกล่าว หมายความว่า ในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 นั้น เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือกรณี เป็นที่สงสัยว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยไม่มีพยานหลักฐาน ผู้บังคับบัญชา ต้องดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นก่อนว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผลของการสืบสวนปรากฏว่าเป็นกรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น กระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจึงแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัยต่อไปได้ แต่ในเรื่องเกี่ยวกับยาเสพติด ดังกล่าว ทุกเรื่องพบว่ามีกรฟ้องเป็นคดีอาญาและขึ้นสู่ การพิจารณาของศาลยุติธรรมแล้ว

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ตามมาตรา 94 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังกล่าว หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีพฤติการณ์ เข้าข่ายองค์ประกอบความผิดข้อใดข้อหนึ่ง คือ ไม่ว่าจะเป็นผู้ เสพหรือผู้สนับสนุน ถือเป็นมูลเหตุสำคัญของการกระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง

กรณีตัวอย่าง ที่จะขอยกมาเป็นอุทาหรณ์ มีประเด็นที่น่าสนใจมากเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย กรณีข้าราชการครูเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมายและเป็นผู้ซื้เสพติดหรือรับเข้าร่างกาย ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ ซึ่งยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 (ยาบ้า) พฤติการณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 94 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

ข้อเท็จจริง รับฟังได้ว่า นาย ธ. ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก จากราชการ กรณีเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย และเป็นผู้ซื้เสพติดหรือรับเข้าร่างกาย ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ ซึ่งยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำกรแทน ก.ค.ศ.) พิจารณาแล้วเห็นว่า จากพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ประกอบหนังสืออุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ และให้โอกาสผู้อุทธรณ์แถลงการณ์ด้วยวาจาอย่างเต็มที่แล้ว รับฟังได้ว่า เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 เวลา 19.30 น. เจ้าหน้าที่ตำรวจออกตรวจในเขตพื้นที่รับผิดชอบ พบผู้อุทธรณ์ซื้รถจักรยานยนต์ ซึ่งผู้อุทธรณ์เป็นบุคคลที่เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมเกี่ยวกับยาเสพติด เมื่อเห็นเจ้าหน้าที่ตำรวจก็มีท่าทางมีพิรุณ น่าสงสัย จึงเรียกตรวจค้น แต่ไม่พบสิ่งของผิดกฎหมาย จึงขอตรวจปัสสาวะเบื้องต้น โดยความยินยอมของผู้อุทธรณ์เอง ผลการตรวจเบื้องต้น ผลเป็นบวกพบสารเสพติด (เมทแอมเฟตามีน) ในปัสสาวะ โดยผู้อุทธรณ์ยอมรับว่าได้เสพยาบ้ามาจำนวน 3 เม็ด โดยผู้อุทธรณ์ได้ให้ชายชาวเขาไม่ทราบชื่อไปซื้อมา เจ้าหน้าที่จึงได้เชิญผู้อุทธรณ์มาตรวจปัสสาวะยืนยันผลที่โรงพยาบาล จากผลตรวจปัสสาวะมีผลบวกพบสารเสพติด เมทแอมเฟตามีน เจ้าหน้าที่ตำรวจชุดดังกล่าวนี้ จึงได้

แจ้งผู้อุทธรณ์ว่าจะต้องถูกจับและถูกควบคุมตัวไว้ที่สถานีตำรวจภูธร โดยแจ้งสิทธิของผู้ต้องหา/ผู้ถูกจับ โดยผู้อุทธรณ์ทราบและเข้าใจ และโดยกล่าวหาว่าเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย และเป็นผู้ซื้เสพติดหรือรับเข้าร่างกาย ไม่ว่าจะด้วยวิธีใด ๆ ซึ่งยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติดเป็นกรณีเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 (ยาบ้า) ต่อมาผู้อุทธรณ์ถูกนำตัวฟ้องต่อศาลจังหวัด ความอาญา คดีหมายเลขดำที่ 1301/2556 เรื่องความผิดต่อพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ ความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบกและศาลจังหวัดได้มีคำพิพากษา ตามคดีหมายเลขแดงที่ 1306/2556 ระบุว่า จำเลย (ผู้อุทธรณ์) ให้การรับสารภาพตามข้อเท็จจริงที่กล่าวมาข้างต้น ให้ลงโทษจำคุก 8 เดือน และปรับ 20,000 บาท จำเลย (ผู้อุทธรณ์) ให้การรับสารภาพเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาคดี ลดโทษให้กึ่งหนึ่ง จำคุก 4 เดือน และปรับ 10,000 บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้ 2 ปี และคุมความประพฤติของจำเลย (ผู้อุทธรณ์) ไว้มีกำหนด 1 ปี โดยให้ไปรายงานตัวต่อพนักงานคุมประพฤติปีละ 4 ครั้ง และให้ส่งตัวจำเลย (ผู้อุทธรณ์) เข้ารับการบำบัดรักษาอาการติดยาเสพติด ตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่พนักงานคุมประพฤติเห็นสมควร ซึ่งปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ไม่เข้ารับการบำบัดรักษาอาการติดยาเสพติดครบตามเงื่อนไข และระยะเวลาที่พนักงานคุมประพฤติกำหนดตามคำพิพากษาของศาลจังหวัด จึงถือได้ว่ามิได้เข้ารับการบำบัดรักษาตามมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นข้อยกเว้นที่มีให้ปฏิเสธการให้ออกจากราชการ อีกทั้งผู้อุทธรณ์ได้ให้การรับสารภาพและบันทึกเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง โดยให้การเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2557 ว่า “ข้าพเจ้าไม่มีความประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ แต่ขอรับสารภาพตามที่ถูกกล่าวหาด้วยเหตุผลที่ว่าเป็นความจริงตามที่ถูกกล่าวหา”



การที่ผู้บังคับบัญชาลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ กรณีเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย และเป็นผู้ซบซี้เสพยาหรือรับเข้าร่างกายไม่ว่าด้วยวิธีใด ๆ ซึ่งยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย พฤติการณ์เป็นการเสพยาเสพติด (ยาบ้า) ตามมาตรา 94 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออกจากราชการนั้น เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น เห็นควรยกอุทธรณ์

มติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้อุทธรณ์มีพฤติกรรมการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดเป็นกรณีเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย และได้ถูกดำเนินคดีศาลมีคำพิพากษาว่ากระทำความผิดจริง และผู้อุทธรณ์มิได้ทำการบำบัดให้ครบถ้วนตามคำพิพากษา จึงไม่ใช่กรณีที่จะนำมติคณะรัฐมนตรีที่ให้โอกาสผู้เสพยาหรือผู้ติดยาเสพติด ซึ่งพ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติดแล้วมายกเว้นได้ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทำให้เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ และเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็น

ผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออกจากราชการนั้น เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ยกอุทธรณ์

(มติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2558 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2558)

นอกจากกรณีตัวอย่างดังกล่าวข้างต้นที่ข้าราชการครูได้กระทำผิดวินัยในเรื่องเกี่ยวกับยาเสพติดขณะที่เป็นข้าราชการแล้ว ยังมีกรณีตัวอย่างในเรื่องเกี่ยวกับยาเสพติดที่ข้าราชการครูกระทำผิดกฎหมายอาญาเรื่องเกี่ยวกับยาเสพติดก่อนที่จะเข้ารับเป็นข้าราชการครู ซึ่งในขณะที่กระทำความผิดยังเป็นเยาวชนหรือยังเป็นนักศึกษาอยู่ จะมีผลอย่างไรต่อชีวิตราชการ เมื่อมาตรวจพบภายหลังว่า มีการกระทำผิดก่อนที่จะสอบบรรจุได้ รวมทั้งกรณีที่ข้าราชการครูเป็นผู้ครอบครองหรือจำหน่ายเสียเอง และมีมติดลงโทษไล่ออกไปแล้ว โดยจะนำเสนอต่อไป

สุดท้ายนี้ขอย้ำเตือนและโปรดระมัดระวัง โดยช่วยกันป้องกันมิให้เกิดกรณีดังกล่าว ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวและข้องแวะอย่างเด็ดขาด

"ยาเสพติดเป็นพิษร้าย ทำลายชาติ"

"ครู" ในฐานะ "นักวิจัย"

(Teacher as Researcher)



ดร.ปิยภา คีรีวาทิน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

ปัญหาหัวใจ - ทำวิจัยอะไรดี ทำวิจัยยังไงให้ส่งผลกับคุณภาพตน คุณภาพเด็ก
 “ครูทำวิจัย ครูก็เก่งคนเดียว แต่เด็กไม่เห็นเก่งขึ้น” หรือ
 “ครูทำผลงานได้เลื่อนวิทยฐานะ แต่เด็กก็ยังไม่มีความรู้” หรือ
 “ทำวิจัยเรื่องอะไรดีนะ จึงจะง่าย ๆ แต่ได้ผล”

คำพูดเช่นนี้หลาย ๆ ท่าน ทั้งคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไปที่ให้ความสนใจกับงานด้านการศึกษาของประเทศมักจะได้อินอยู่เสมอ อีกทั้งคุณครูหลายท่านเองที่รู้สึกท้อกับการต้องทำงานวิจัย ก็มักจะมีคำถามตามที่ยกตัวอย่างมาข้างต้นเสมอ ขอตอบง่าย ๆ ก่อนว่าเป็นครูผู้สอน ก็ต้องทำงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน แล้วงานวิจัยนั้นก็ต้องตอบโจทย์การพัฒนาคุณภาพของทั้งครูและนักเรียนด้วย จึงจะเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพ เอาละสิ ที่นี่ก็เกิดคำถามขึ้นมาอีกว่า แล้วทำอย่างไร? ขอแนะนำให้คุณครูรู้จักวิธีวิจัยแบบง่าย ๆ แต่ได้ผลสักหนึ่งวิธีค่ะ

ก่อนอื่น ต้องขอทำความเข้าใจก่อนว่า เวลาที่เราพูดถึงการเรียนการสอนนั้น แต่ไหนแต่ไรมาบทบาทของครูกับผู้เรียนจะมีลักษณะแบบดั้งเดิม คือครู จะทำหน้าที่เป็นผู้บรรยาย (Lecturer) และผู้เรียน

คือ ผู้ฟัง (Listener) ครั้นพอยุคสมัยเปลี่ยนไป อะไร ๆ ก็ต้องเปลี่ยนตาม การเรียนการสอนจะเป็นแบบพูดให้ฟังเหมือนเดิมไม่ได้ค่ะ การเรียนการสอนสมัยใหม่ต้องเป็นการเรียนรู้แบบโต้ตอบกันไปมา หรือที่เรียกว่า Interactive learning เพื่อสร้างประสบการณ์ (Experiences) รวมทั้งทักษะ (Skills) ของการเป็นนักคิด นักค้นหา หรือนักสำรวจให้กับตัวคุณครูเองและนักเรียน ซึ่งนักวิชาการด้านการศึกษาสมัยใหม่ให้ความเห็นว่าวิธีหนึ่ง ที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในลักษณะนี้ คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือ Classroom Action Research (CAR) คุณครูบางท่านอาจจะรู้จักกันมาบ้างแล้ว แต่วันนี้ จะขอสรุปความหมายและขั้นตอนการวิจัยให้กับคุณครูที่ยังไม่รู้จักหรือเริ่มศึกษาเรื่องการทำวิจัยแบบ CAR สั้น ๆ ดังนี้ค่ะ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research: CAR) เป็นอย่างไร

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือ CAR สามารถสกัดออกมาเป็นข้อย่อย ๆ ให้พอได้นิยามกันออก ดังนี้ค่ะ

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือ CAR

- ◆ CAR คือ การปฏิบัติการวิจัยเชิงรุก
- ◆ CAR คือ การปฏิบัติการวิจัยที่เน้นกระบวนการ
- ◆ CAR คือ การปฏิบัติการวิจัยในเรื่องที่เฉพาะเจาะจง ตรงตามความต้องการของผู้เรียน
- ◆ CAR คือ การปฏิบัติการวิจัยที่ครูและนักเรียนสร้าง คิด หรือค้นหาสิ่งที่ยู่นอกเหนือจากในตำรา ผ่านการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนี้ กล่าวได้ว่าเป็นการวิจัยชนิดที่ผู้วิจัยหรือครูเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Practitioner research) โดยมุ่งศึกษาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนในช่วงเวลานั้นตามความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนกระทำตั้งแต่การสังเกต (Observation) ไปจนถึงการทดลอง ทางวิทยาศาสตร์อย่างเต็มรูปแบบ (Fully scientific studies) รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือ CAR พบได้ว่ามีรูปแบบการดำเนินการวิจัยที่แตกต่างหลากหลาย หรือที่พูดกันง่าย ๆ ว่ามีหลายเวอร์ชัน (Version) นั่นเองแต่โดยส่วนใหญ่ก็จะประกอบไปด้วยขั้นตอนการดำเนินการที่เป็นระบบอยู่ 7 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ การตั้งคำถามการวิจัย (Identification of a specific research question) คำถามการวิจัยจะเป็นคำถามที่ตั้งขึ้นเพื่อหาคำตอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนในขณะนั้น เช่น “ผู้เรียนพอใจกับงานที่ครูสั่งเป็นการบ้านหรือไม่ ?” หรือ

หาคำตอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพของเทคนิคการสอนของครู เช่น “เทคนิคการนำเสนอกิจกรรมในรูปแบบของภาพประกอบเสียง (Audio-visual presentation) ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียนได้หรือไม่” หรือหาคำตอบเกี่ยวกับสิ่งที่ครูอยากรู้หรือต้องการจะรู้เพื่อให้ได้คำตอบมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนพัฒนาทักษะของผู้เรียนและตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Review of related literature) ในขั้นตอนนี้ครูจะทำการสืบค้นงานที่เคยมีผู้ศึกษามาแล้วในเรื่องเดียวกันหรือที่ตอบคำถามวิจัยเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์หรือวิธีการและเครื่องมือ (Research strategy or the action) ครูวางแผน ออกแบบ และสร้างเครื่องมือง่าย ๆ เช่น เทคนิคการสอน กิจกรรมการสอน รูปแบบการสอนใหม่ ๆ หรือแบบทดสอบที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบของคำถามวิจัยที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 4 ได้แก่ การนำไปใช้ (Implementation) หรือการทดลองใช้ และการเก็บรวบรวมผลการใช้ (Collection results) ครูนำเครื่องมือที่ได้ออกแบบหรือสร้างไว้ในขั้นตอนที่ 3 ไปทดลองใช้ในชั้นเรียนและเก็บรวบรวมผลการใช้

ขั้นตอนที่ 5 ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis) ภายหลังจากที่ได้ผลการใช้เครื่องมือในขั้นตอนที่ 4 เช่น ข้อมูลจำนวนผู้เรียนที่ตอบแบบทดสอบที่ครูสั่งเป็นการบ้านได้ถูกต้อง หรือจำนวนของการนำเสนอภาพประกอบเสียงที่พวกเขาจำได้ และอื่น ๆ ซึ่งสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ชัดเจนแล้ว ครูก็นำเสนอผลลัพธ์ที่ได้นี้ไว้ในรูปแบบต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 6 ได้แก่ การปฏิบัติการ (Taking action) ผลลัพธ์ที่ได้ในขั้นตอนที่ 5 จะเป็นหลักฐานที่เชื่อถือได้ว่าเครื่องมือที่ครูได้ออกแบบไว้นั้นใช้การได้ดี

Research



หรือไม่ อย่างไร ในการพัฒนาผู้เรียนและจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าครูควรจะใช้เครื่องมือชิ้นต่อไป หรือควรที่จะหาเครื่องมืออื่นมาแทนที่ ซึ่งเครื่องมืออื่นที่จะนำมาใช้แทนกัน ก็ควรต้องมีการทดสอบด้วยวิธีเดียวกันนี้ก่อนที่จะนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 7 ได้แก่ การเผยแพร่และแบ่งปัน (Sharing with other teachers) คุณครูควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเผยแพร่และแบ่งปันกับคุณครูคนอื่น ๆ ให้ทดลองใช้ด้วย เนื่องจาก CAR เป็นรูปแบบการวิจัยที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติเพียงคนเดียว ดังนั้น การแบ่งปันให้คุณครูท่านอื่นได้ทดลองใช้ อาจทำให้ได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างไป และเป็นโอกาสที่คุณครูจะนำผลลัพธ์ที่ได้มาอภิปรายร่วมกัน เพื่อการพัฒนาการสอนของตนต่อไป ทำให้นอกจากจะช่วยในการพัฒนาทักษะของผู้เรียนแล้ว ก็ยังช่วยพัฒนาทักษะการสอนของคุณครูไปในเวลาเดียวกัน

จึงสรุปได้ว่า การวิจัยแบบ CAR นี้ นอกจากจะช่วยให้คุณครูสามารถปฏิบัติหน้าที่สอนไปพร้อมกับการทำวิจัยแล้ว คุณครูยังสามารถปฏิบัติการทั้ง 2 อย่างได้



ภายในชั้นเรียนของตนเอง ไม่ต้องทิ้งชั้นเรียนอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้น กระบวนการวิจัยในลักษณะนี้ ยังช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะให้กับทั้งคุณครูผู้ทำวิจัยและผู้เรียนได้ในเวลาเดียวกัน

เริ่มรู้สึกถึงความง่ายของการวิจัยแบบ CAR กันบ้างหรือยังคะ หากคุณครูท่านใดมีความสนใจและอยากทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยแบบ CAR อย่างเจาะลึกในแต่ละขั้นตอน หรือมีคำถาม ข้อสงสัย และข้อเสนอแนะใด ๆ สามารถส่งมาที่กองบรรณาธิการวารสารของเราได้นะคะ ขอให้คุณครูทุกท่านมีความสุขกับการทำงานค่ะ



การเตรียมความพร้อมเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ: ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ: และเลื่อนวิทยฐานะ: (ว 21/2560)



วิโรจน์ ธรรมเกษม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1

หลังจากที่หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 (ว 21/2560) ประกาศใช้มาได้ระยะหนึ่งแล้ว และสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวไปแล้ว โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้ 1) การดำรงตำแหน่งครู และหรือวิทยฐานะ ในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในแต่ละวิทยฐานะ เป็นระยะเวลา 5 ปี 2) มีชั่วโมงการปฏิบัติงาน (ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ชั่วโมงงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (รวมชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และ ชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น) วิทยฐานะครูชำนาญการหรือวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 800 ชั่วโมง/ปี และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 900 ชั่วโมง/ปี 3) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ

จรรยาบรรณวิชาชีพ ย้อนหลัง 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ 4) ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ 5) มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สายงานการสอน ย้อนหลัง 5 ปีการศึกษาติดต่อกัน โดยต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา

ในช่วงที่ผ่านมามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ประสงค์จะยื่นขอรับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ได้หารือมายังสำนักงาน ก.ค.ศ. เกี่ยวกับคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าวเกี่ยวกับชั่วโมงการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วารสารฉบับนี้จึงต้องการสร้างความเข้าใจในเรื่องที่ครูมีความสงสัย และให้คำแนะนำในการเตรียมความพร้อม เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 เป็นการนำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาย้อนหลัง 5 ปี มาเสนอขอรับการประเมิน

ซึ่งครูจะต้องสะสมผลงานอย่างต่อเนื่อง มิใช่มาสร้างผลงานในปีที่จะยื่นคำขอรับการประเมินเท่านั้น

คุณครูที่ประสงค์จะยื่นขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ควรจะต้องเตรียมความพร้อม โดยการศึกษามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อน เนื่องจากเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของครู และคุณภาพการปฏิบัติของแต่ละวิทยฐานะในการขอรับการประเมินที่มีความแตกต่างกันนั้นต้องศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 และคู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เนื่องจากคู่มือดังกล่าวได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 และรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัดการประเมินไว้ ทำให้สามารถเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งท่านสามารถดาวน์โหลดคู่มือการประเมินดังกล่าวได้จากทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. www.otepec.go.th โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด

ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ฉบับนี้ผมจะขออธิบายเกี่ยวกับชั่วโมงการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ดังนี้

1. ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ชั่วโมงงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (รวมชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จะขออธิบาย ดังนี้

- ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ต้องเป็น ชั่วโมงสอนที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร จึงจะสามารถนำมานับเป็นชั่วโมงสอนตามตารางสอนได้ ทั้งนี้ ก.ค.ศ. และสถานศึกษาที่ทำการสอน เช่น ระดับปฐมวัย ต้องมี ชั่วโมงสอน ไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ เป็นต้น

ซึ่งกำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/0635 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2560

- ชั่วโมงงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และชั่วโมงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น เป็นงานที่นอกเหนือจากงานสอน หากผู้อำนวยการสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบงานดังกล่าว ต้องกำหนด ชั่วโมงขั้นต่ำไว้ด้วย เช่น ครูมีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ ไม่เกิน 3 ชั่วโมง/สัปดาห์ สามารถนำชั่วโมงการปฏิบัติงานจริงมานับเป็นชั่วโมงสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้ ไม่เกิน 3 ชั่วโมง เป็นต้น

ทั้งนี้ ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้มีการดำเนินการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้มีการดำเนินการดังกล่าว เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วย โดยผู้ที่จะมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน ในแต่ละปี ไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง โดยชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมี ชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง และต้องมีชั่วโมงสอนขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับผู้ที่ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน ในแต่ละปี ไม่น้อยกว่า 900 ชั่วโมง โดยชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมี ชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในแต่ละปี ไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง และต้องมีชั่วโมงสอนขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นมา การยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน คุณครูส่วนใหญ่จะไม่เข้าใจเกี่ยวกับการนับชั่วโมงการปฏิบัติงาน และ ชั่วโมง PLC ก่อนวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 และตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป จึงจะขอยกตัวอย่างดังต่อไปนี้ เพื่อให้คุณครูเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ตัวอย่าง นาย ก ยื่นคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2562 การรายงานชั่วโมงการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง 5 ปี คือ วันที่ 12 ตุลาคม 2557 – วันที่ 11 ตุลาคม 2562 ดังนี้

ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ประกาศใช้ (ก่อน 5 กรกฎาคม 2560)					
ปีที่	ช่วงระยะเวลา	ภาระงานสอน (ชม.)			รวม ภาระงานสอน
		ชั่วโมงสอน ตามตารางสอน	ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนการสอน	ภาระงานการพัฒนา คุณภาพการศึกษา	
1	12 ต.ค. 57 – 11 ต.ค. 58	590	120	70	780
2	12 ต.ค. 58 – 11 ต.ค. 59	610	100	60	770
3	12 ต.ค. 59 - 4 ก.ค. 60	420	70	30	520
รวมก่อนวันที่ 5 กรกฎาคม 2560					2,070

ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ประกาศใช้ (ตั้งแต่ 5 กรกฎาคม 2560)						
ปีที่	ช่วงระยะเวลา	ชั่วโมงการปฏิบัติงาน (ชม.)				
		ชั่วโมงสอน ตามตารางสอน	งานสนับสนุนฯ	ชั่วโมง PLC	งานตอนสอนฯ	รวม
3	5 ก.ค. 60 - 11 ต.ค. 60	240	20	50	20	330
4	12 ต.ค. 60 - 11 ต.ค. 61	630	80	50	90	850
5	12 ต.ค. 61 - 11 ต.ค. 62 (ช่วงที่ 2)	600	95	55	90	840
รวมตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 – 11 ตุลาคม 2562						2,000
รวม 5 ปี						4,070

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า

1) ในรอบปีที่ 1 (12 ต.ค. 57 – 11 ต.ค. 58) และ รอบปีที่ 2 (12 ต.ค. 58 – 11 ต.ค. 59) เป็นช่วงก่อนวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 ในแต่ละปี ต้องมีชั่วโมงสอนขั้นต่ำและมีภาระงานอื่น รวมแล้วไม่ต่ำกว่า 18 ชั่วโมง/สัปดาห์ ไม่มีชั่วโมง PLC และมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวมไม่ถึง 800 ชั่วโมง ก็ถือว่ามิใช่ชั่วโมงการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สรุป รอบปีที่ 1 มี 780 ชั่วโมง และรอบปีที่ 2 มี 770 ชั่วโมง จึงมีชั่วโมงปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด คือ มีชั่วโมงสอนขั้นต่ำและมีภาระงานอื่น

รวมแล้วไม่ต่ำกว่า 18 ชั่วโมง/สัปดาห์

2) ในรอบปีที่ 3 (12 ต.ค. 59 – 11 ต.ค. 60) เป็นช่วงคาบเกี่ยววันที่ 5 กรกฎาคม 2560 ให้แยกคำนวณเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 ก่อนวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 (วันที่ 12 ต.ค. 2559 – 4 ก.ค. 2560) และช่วงที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป (5 ก.ค. 2560 – 11 ต.ค. 2560)

(1) ช่วงที่ 1 ก่อนวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 (12 ต.ค. 59 – 4 ก.ค. 60) พิจารณาเช่นเดียวกับข้อ 1)

(2) ช่วงที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป (5 ก.ค. 2560 – 11 ต.ค. 2560) ต้องมี

ชั่วโมงสอนขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีจำนวน ชั่วโมง PLC ไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง

(3) ทั้ง 2 ช่วง (12 ต.ค. 59 – 11 ต.ค. 60) ต้องมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน รวมไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง มีชั่วโมงสอนขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีชั่วโมง PLC ไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง จึงจะถือว่าเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เนื่องจากรอบปีที่ 3 ก.ค.ศ. ประกาศใช้หลักเกณฑ์ฯ ว 21/2560 แล้ว

สรุป รอบปีที่ 3 มีชั่วโมงปฏิบัติงาน รวม 850 ชั่วโมง ($520 + 330 = 850$ ชั่วโมง) จึงมีชั่วโมงปฏิบัติงาน เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด คือ มีชั่วโมงสอนขั้นต่ำ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มี PLC จำนวน 50 ชั่วโมง และมีชั่วโมงปฏิบัติงาน รวมไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง

3) ในรอบปีที่ 4 (12 ต.ค. 60 – 11 ต.ค. 61) **และ รอบปีที่ 5** (12 ต.ค. 60 – 11 ต.ค. 62) เป็นช่วง ตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นมา ในแต่ละปี ต้องมีจำนวนชั่วโมง PLC ไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง และต้องมีชั่วโมงปฏิบัติงาน รวมไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง

สรุป รอบปีที่ 4 มี 850 ชั่วโมง และรอบปีที่ 5 มี 840 ชั่วโมง จึงมีชั่วโมงปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด คือ มีชั่วโมงสอนขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มี PLC ไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง และมีชั่วโมงปฏิบัติงาน รวมไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง

4) เมื่อรวม 5 ปีแล้ว (12 ต.ค. 57 – 11 ต.ค. 62) ในแต่ละปี ต้องมีชั่วโมงขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานรวม 5 ปี ไม่น้อยกว่า 4,000 ชั่วโมง จึงจะถือว่าเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สรุป เมื่อรวม 5 ปี มีชั่วโมงปฏิบัติงาน รวม 4,070 ชั่วโมง จึงมีชั่วโมงปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด คือ มีชั่วโมงขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีชั่วโมงปฏิบัติงาน รวมไม่น้อยกว่า 4,000 ชั่วโมง ดังนั้น นาย ก. จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติด้านชั่วโมง การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ

หน้าที่ ซึ่งคุณครูส่วนใหญ่ที่สอบถามเข้ามายังไม่เข้าใจ เกี่ยวกับการประเมิน ว่าจะต้องประเมินอะไร ประเมินอย่างไร ประเมินเมื่อใด ใครเป็นผู้ประเมิน ขอให้คุณครู คีกรายละเอียดยึดตัวชี้วัดการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ว่าในแต่ละตัวชี้วัดมีระดับคุณภาพ และเกณฑ์การตัดสิน ก.ค.ศ. กำหนดไว้อย่างไร ซึ่งสามารถ ศึกษาได้ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/0635 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนั้นจะขออธิบายส่วน ที่สำคัญ ดังนี้

2.1 การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ ประกอบด้วย การประเมิน 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร

1.2 การจัดการเรียนรู้

1.2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้

1.2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะ บุคคล (IEP)/

แผนการสอนรายบุคคล (IIP)/

แผนการจัดประสบการณ์

1.2.3 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้

1.2.4 คุณภาพผู้เรียน

1.3 การสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.3 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสาร ประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

3.1 การพัฒนาตนเอง

3.2 การพัฒนาวิชาชีพ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การตัดสิน			
	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ	ครูเชี่ยวชาญ	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน (8 ตัวชี้วัด)	ด้านที่ 1 ทุกตัวชี้วัด ต้องมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับ 2	ด้านที่ 1 ทุกตัวชี้วัด ต้องมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับ 3	ด้านที่ 1 ทุกตัวชี้วัด ต้องมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับ 4	ด้านที่ 1 ทุกตัวชี้วัด ต้องมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับ 5
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (3 ตัวชี้วัด)	ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 แต่ละด้านต้องมี ผลการประเมิน	ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 ต้องมีผลการประเมิน ทั้ง 2 ด้าน	ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 ต้องมีผลการประเมิน ทั้ง 2 ด้าน	ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 ต้องมีผลการประเมิน ทั้ง 2 ด้าน
3. ด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ (2 ตัวชี้วัด)	ไม่ต่ำกว่าระดับ 2 ไม่น้อยกว่า 1 ตัวชี้วัด	ไม่ต่ำกว่าระดับ 2 รวมกันแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ตัวชี้วัด	ไม่ต่ำกว่าระดับ 3 รวมกันแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ตัวชี้วัด	ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 รวมกันแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ตัวชี้วัด

2.2 การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ในแต่ละวิทยฐานะจะมีเกณฑ์การตัดสินที่แตกต่างกัน สามารถดูรายละเอียดเกณฑ์การตัดสินได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ซึ่งการประเมินดังกล่าว คุณครูจะทราบแล้วว่าในแต่ละตัวชี้วัด เกณฑ์การตัดสินได้กำหนดระดับคุณภาพไว้แล้ว ว่าต้องได้ระดับใด และในรายละเอียดตัวชี้วัดก็จะกำหนดรายละเอียดของระดับคุณภาพไว้แล้ว ซึ่งคุณครูจะต้องปฏิบัติงานตามที่ระดับคุณภาพของตัวชี้วัดกำหนด โดยจะต้องมีเอกสารหลักฐานยืนยันว่าได้ปฏิบัติงานจริงตามระดับคุณภาพของตัวชี้วัด ตัวอย่างเช่น คุณครูขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ซึ่งเกณฑ์การตัดสินกำหนดว่า ตัวชี้วัดที่ 1 ทุกตัวต้องได้คุณภาพไม่ต่ำกว่า ระดับ 3 โดยด้านที่ 1 ตัวชี้วัดที่ 1.1 การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร คุณภาพระดับ 3 ต้องดำเนินการดังนี้ 1) มีการวิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และนำไปจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ 2) ปรับประยุกต์หลักสูตรรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนท้องถิ่น และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3) ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ และ

นำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น 4) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านหลักสูตร โดยต้องปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าว ครบ 4 เรื่อง และมีเอกสารหลักฐานหรือร่องรอยยืนยันว่าคุณครูได้ปฏิบัติงานจริง ก็จะทำให้คุณครูผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับตัวชี้วัดที่ 1.1 เนื่องจากได้ระดับคุณภาพ 3 ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นต้น

2.3 การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ได้กำหนดให้ในภาคเรียนที่ 1 เมื่อคุณครูปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 แล้ว ต้องประเมินตนเองตามระดับคุณภาพของตัวชี้วัดจำนวน 13 ตัวชี้วัด และเสนอให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประเมินเพื่อให้คำแนะนำ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องให้คำแนะนำเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ในภาคเรียนที่ 1 จะเป็นการประเมินเพื่อให้คำแนะนำเท่านั้น แต่ยังไม่ต้องสรุปผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตัวชี้วัด และก็นำคำแนะนำที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ให้ไว้ไปพัฒนางานในภาคเรียนที่ 2 ต่อไป ทั้งนี้ ในระหว่างภาคเรียนคุณครูอาจไปอบรมพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแล้วก็สามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับการเรียนในชั้นเรียนของตนเองด้วย และเมื่อสิ้นปีการศึกษา คุณครูก็ประเมิน

ตนเองอีกครั้งในภาพรวมทั้งปีการศึกษาโดยประเมินตามตัวชี้วัดและให้ระดับคุณภาพตามความเป็นจริง และบันทึกผลการประเมินลงในแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.2) พร้อมทั้งแนบเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาด้วย และเสนอให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณา

2.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีบทบาทเป็นผู้ประเมิน ในภาคเรียนที่ 1 ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้คำแนะนำ และเมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นรายปีการศึกษาของครูทุกคน ในสถานศึกษาเพื่อเก็บผลการประเมินฯ สะสมไว้เพื่อนำไปขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถตั้งคณะกรรมการจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้น หรือ

นอกสถานศึกษาก็ได้ ตามความเหมาะสม เพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลของครูที่เสนอมา แต่คณะกรรมการกลั่นกรองไม่ใช่ผู้ประเมิน และเสนอความเห็นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประเมินเสร็จแล้ว ต้องแจ้งผลการประเมินให้ครูทราบทุกปีการศึกษา

ดังนั้น เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ได้ทราบวิธีการนับชั่วโมงการปฏิบัติ และขั้นตอนการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ว่าประเมินอะไร ประเมินอย่างไร ประเมินเมื่อใด และใครเป็นผู้ประเมิน คุณครูก็ต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องของคุณสมบัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด นะครับ เพื่อที่จะได้ยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ได้แล้วไว้พบกันใหม่ในโอกาสต่อไป สวัสดีครับ



การประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ดิจิทัลกับการบริหารงานบุคคล”



วันที่ 8 กรกฎาคม 2562 ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ.

เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ดิจิทัลกับการบริหารงานบุคคล” ณ โรงแรมบัดดี้ โอเรียนทอล ริเวอร์ไซด์ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เนื่องจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เล็งเห็นถึงโอกาสในการเตรียมความพร้อมในการปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางวิทยาการเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะนำไปสู่สังคมดิจิทัล อีกทั้ง การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ในครั้งนี้ จะเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการต้นต้นในการดำเนินงานสำหรับข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

ให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถปรับตัวสู่สังคมดิจิทัลได้ และเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในภาพรวมของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่จะนำเสนอในการประชุมนานาชาติว่าด้วยเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 3 ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นเจ้าภาพ และกำลังจะจัดขึ้นในช่วงสิ้นเดือนกรกฎาคม 2562



ศรยุทธ มาทัพ ภาพ/ข่าว

การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



วันที่ 11 กรกฎาคม 2562 ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ.

เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ โรงแรมราม่า การ์เดนส์ กรุงเทพมหานคร สืบเนื่องจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดให้มีการจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกปี และจากข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่ได้จากการประชุมดังกล่าว สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ตระหนักถึงการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่

ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ ศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รวมทั้งเป็นการรับทราบถึงประเด็นปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น เริ่มจากภาคกลาง ในระหว่างวันที่ 10 -12 กรกฎาคม 2562 โดยการประชุมในครั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมการประชุมประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ ในส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. รวมจำนวน 250 คน



นปภา โพธิ์พวง ภาพ/ข่าว

การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 กลุ่มภาคเหนือ ในพื้นที่ 4 ภาค



วันที่ 25 กรกฎาคม 2562 ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ. เป็นประธาน เปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ โรงแรมคุ้มภูคำ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ตระหนักถึงการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รวมทั้งเป็นการรับทราบถึงประเด็นปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน พร้อมเปิดโอกาส ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยกำหนดการประชุมพื้นที่ภาคเหนือครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 25 - 26 กรกฎาคม 2562 โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้ปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ ในส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. รวมจำนวน 200 คน



การประชุมนานาชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 3 : ตีฆัฏกับการบริหารงานบุคคล

วันที่ 1 สิงหาคม 2562 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดการประชุมนานาชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ โรงแรมเดอะเบอร์เคลีย์ โฮเต็ล ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร โดยได้รับเกียรติจาก นางสาวศรียา อมตวิวัฒน์ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานเปิดการประชุม และมี ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ. เป็นผู้กล่าวรายงานถึงวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมในครั้งนี้ ซึ่งการประชุมได้เชิญผู้แทนจากประเทศในกลุ่มอาเซียน +6 ได้แก่ ประเทศกัมพูชา อินเดีย ญี่ปุ่น ลาว มาเลเซีย เมียนมา ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย รวมจำนวน 9 ประเทศ เข้าร่วมการประชุม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหัวข้อ Digital Transformation กับการบริหารงานบุคคล และมีผู้แทนจาก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้



การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 3 ภาคใต้



วันที่ 5 สิงหาคม 2562 นายชาย มะลิลลา รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ ห้องรัตนมณี โรงแรมตันอ้อย แกรนด์ จังหวัดสงขลา ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ตระหนักถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รวมทั้งเป็นการรับทราบถึงประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน พร้อมเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยกำหนดการประชุมครั้งที่ 3 ในพื้นที่ภาคใต้ ระหว่างวันที่ 4-6 สิงหาคม 2562 โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. รวมจำนวน 160 คน



นปภา โพธิ์พวง ภาพ/ข่าว

**การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

วันที่ 14 สิงหาคม 2562 ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ.

เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ณ โรงแรมเซ็นทาราคอนเวนชั่นเซ็นเตอร์ จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ตระหนักถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รวมทั้งเป็นการรับทราบถึงประเด็นปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน พร้อมเปิด โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยกำหนดการประชุมครั้งที่ 4 ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างวันที่ 13-15 สิงหาคม 2562 โดยมี ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ ในส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปรึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. รวมจำนวน 192 คน



นปภา โพธิ์พ่วง ภาพ/ข่าว

การประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและฝ่ายเลขานุการใน อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ เพื่อพัฒนากฎหมายและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วันที่ 22 สิงหาคม 2562 ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ.



เป็นประธานการประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและฝ่ายเลขานุการใน อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ เพื่อพัฒนากฎหมายและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ โรงแรมปียอนด์ สวีท กรุงเทพมหานคร ซึ่งการประชุมในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 2) เพื่อปรับระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประธาน ก.ค.ศ. 3) เพื่อกำหนดแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการการประชุม ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ คณะต่าง ๆ โดยได้เชิญประธานและผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ ที่ทำการแทน ก.ค.ศ. รวมทั้งที่ปรึกษา ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. เข้าร่วมประชุม รวม 79 คน และได้รับเกียรติจากเลขาธิการสภาการศึกษา ดร.สุภัทรา จำปาทอง และนายกิตติรัตน์ มิ่งคละศิรี ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ค.ศ. ร่วมอภิปราย เรื่องความเชื่อมโยงของร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกับกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมี ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินรายการ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนากฎหมาย และระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ต่อไป



ธราวุฒิ วิชัยดิษฐ์ ภาพ/ข่าว

การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนภาระงานและอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา



วันที่ 2 กันยายน 2562 ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ เลขาธิการ ก.ค.ศ. เป็นประธานการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนภาระงานและอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และมุมมองของผู้บริหารระดับสูงของภาครัฐ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและแผน รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงของภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญด้าน HR และมีประสบการณ์ในการร่วมพัฒนาสถานศึกษา การขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา การบริหารงานบุคคลและการบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัด โดยสาระสำคัญของ

การประชุมในครั้งนี้มี 2 ประการ คือ 1) เป็นการทบทวนภาระงานของหน่วยงานการศึกษาระดับกรม ระดับจังหวัด และระดับเขตพื้นที่ เพื่อลดความซ้ำซ้อน และทำให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน 2) เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังครู ในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาที่ต้องปรับตัวให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ มีความยืดหยุ่นตามบริบทของพื้นที่หรือสภาพการจัดการศึกษาแต่ละระดับ ตลอดจนสามารถกำหนดมาตรการการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและเอื้อต่อการควมรวมสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน โดยการประชุมในครั้งนี้ได้รับเกียรติจาก นายอำนาจ วิชาญวดี รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นายภานุ แยมศรี ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี นายชุมพล พรประภา ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ คณะที่ 1 ด้านการกำหนดลักษณะงาน กรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ และนายชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่อาวุโส Central group ร่วมการอภิปราย และมี รศ.ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์ ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย โดยผู้เข้าร่วมการประชุมครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการศึกษา อัตรากำลัง สารสนเทศ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. รวมจำนวน 90 คน



สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

แจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ดำเนินการทางวินัย



จิรนนท์ เพ่งพิบอง
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย

สวัสดิ์ค๊ะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้สนใจทุกท่าน ในวารสารฉบับที่ผ่านมาได้นำแนววินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุด และแนววินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกาเกี่ยวกับกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดมาบอกกล่าวเพื่อเป็นกรณีศึกษา คดีแดงสำแดงฤทธิ์ในคราวนี้ จึงขอนำแนววินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกาที่เกี่ยวกับการดำเนินการ กรณีที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงและเห็นควรให้ดำเนินการทางวินัยและอาญาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่มีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าเป็นการทุจริตหรือมีการใช้อำนาจโดยมิชอบมาเพื่อเป็นกรณีศึกษาและแนวปฏิบัติ ในการดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อเท็จจริงในเรื่องนี้ เป็นกรณีที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้มีหนังสือแจ้งโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 เพื่อแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงและเห็นควรให้ดำเนินการทางวินัยและอาญาในกรณีที่มีพฤติการณ์

น่าเชื่อว่าเป็นการทุจริตหรือการใช้อำนาจโดยมิชอบกับคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขตงาน (TOR) และคณะกรรมการประกวดการจ้างปรับปรุงตกแต่งอาคารของสำนักงานแห่งหนึ่ง โดยมีประเด็นวินิจฉัยข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับมาตรา 46 ดังกล่าว ตามบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ 944/2561 ดังนี้

1. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 ไม่ได้กำหนดให้หน่วยรับตรวจที่ได้รับแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต้องดำเนินการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน มีเพียงมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินแจ้งต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดี ในกรณีที่ตรวจสอบพบว่ามีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าเป็นการทุจริตหรือมีการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบเท่านั้น แต่เมื่อปัจจุบันมีมาตรา 7 และมาตรา 95 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่า

ด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 กำหนดว่า ในกรณีที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบแล้วพบว่า เป็นกรณีทุจริต ให้ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินส่งเรื่องให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจต่อไป ประกอบกับปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามคำชี้แจงของผู้แทนสำนักงาน ได้แจ้งผลการตรวจสอบตามกรณีนี้ไปยังคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อให้ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจต่อไปแล้ว กรณีนี้จึงเป็นการดำเนินการที่ครบถ้วนตามขั้นตอนที่บัญญัติดังกล่าวกำหนดแล้ว เมื่อเรื่องอยู่ระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่และอำนาจในการไต่สวนและพิจารณาส่งเรื่องให้อัยการดำเนินคดีอาญา จึงไม่มีเหตุให้สำนักงานซึ่งเป็นหน่วยรับตรวจต้องร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีอาญาอีก

2. การดำเนินการทางวินัย ตามผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เมื่อพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 ไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดให้หน่วยรับตรวจต้องดำเนินการทางวินัยโดยผูกพันข้อเท็จจริงตามผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน การดำเนินการทางวินัยในกรณีดังกล่าวจึงต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในกรณีนี้ได้แก่ มาตรา 91 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่กำหนดว่า ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้ดำเนินการทางวินัยตามมาตรา 92 และมาตรา 93 ต่อไป (สำหรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จะกำหนดไว้ในมาตรา 95 และมาตรา 98) ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติดังกล่าวมิได้บังคับให้ในทุกกรณีต้องสืบสวนหรือ

พิจารณาในเบื้องต้นว่า เป็นกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาตามมาตรา 91 วรรคหนึ่ง หากเป็นกรณีที่มี

พยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วก็ย่อมดำเนินการทางวินัยต่อไปได้ทันที ประกอบกับข้อ 6 วรรคหนึ่ง แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการเร่งรัดติดตามเกี่ยวกับกรณีเงินขาดบัญชีหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต พ.ศ. 2546 กำหนดว่า กรณีที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบพบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริตและได้ชี้มูลความผิดแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการทางแพ่งทางอาญา หรือทางวินัยแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน หาข้อเท็จจริงอีก ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินดังกล่าวได้ระบุถึงพฤติการณ์ว่าเข้าข่ายมีการทุจริต และได้ระบุชัดเจนถึงตัวเจ้าหน้าที่ที่กระทำผิดว่าได้แก่ผู้ใด พร้อมทั้งพยานหลักฐานในเบื้องต้นเกี่ยวกับการกระทำผิดแล้ว สำนักงานก็ย่อมมีหน้าที่ต้องดำเนินการทางวินัยตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายและระเบียบดังกล่าว โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริงอีก อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ปรากฏว่าข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเป็นไปตามผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินดังกล่าวแล้ว แต่สำนักงานละเลยข้อเท็จจริงนั้น และไม่ดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ก็อาจเข้าข่ายละเลยการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบอันเป็นความผิดทางอาญาหรือเป็นการช่วยเหลือผู้กระทำความผิดอันอาจเป็นความผิดทางวินัย ซึ่งสำนักงานอาจแจ้งให้สำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจต่อไป ทั้งนี้ เป็นไปตามความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) ในเรื่องเสร็จที่ 326/2550 และความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 1) ในเรื่องเสร็จที่ 36/2552 ซึ่งแนวความเห็นดังกล่าวมิได้ขัดหรือแย้งกับความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) ในเรื่องเสร็จที่ 167/2551 ที่ให้ความเห็นสรุปได้ว่า ในกรณีที่ผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินระบุเพียงแต่พฤติการณ์ว่าเข้าข่ายมีการทุจริตโดยมิได้มีการระบุตัวเจ้าหน้าที่ผู้กระทำความผิด หน่วยรับตรวจที่ได้รับแจ้งผลการตรวจสอบดังกล่าวก็ย่อมมีดุลพินิจที่จะตั้ง

คณะกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

ในส่วนของคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 111/2545 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2545 (คำร้องทุกข์คำสั่งไม่รับคำสั่งฟ้องไว้พิจารณา) นั้น เป็นเรื่องที่ผู้ฟ้องคดีฟ้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้พิพากษาผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยทั้งศาลปกครองชั้นต้นและศาลปกครองสูงสุดเห็นว่า ผลการตรวจสอบดังกล่าวยังไม่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดและหน้าที่ของผู้ฟ้องคดีอันทำให้มีสิทธิฟ้องคดี ศาลจึงไม่รับคำฟ้องดังกล่าวไว้พิจารณา

จากแนววินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสรุปหลักได้ว่า มาตรา 46 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดกรณีที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบพบว่า มีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าเป็นการทุจริต หรือใช้อำนาจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เงินหรือทรัพย์สินของราชการ ให้คณะกรรมการแจ้งต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีและแจ้งผลให้ผู้รับตรวจหรือกระทรวงเจ้าสังกัด หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ควบคุม กำกับ หรือรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจดำเนินการตามกฎหมาย หรือตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด ไม่ได้กำหนดให้หน่วยรับตรวจที่ได้รับแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะต้องไปดำเนินการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน มีเพียงกำหนดให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินแจ้งต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดี ประกอบกับมาตรา 7 และมาตรา 95 วรรคสอง กำหนดให้ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินส่งเรื่องให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการตามหน้าที่ต่อไป สำหรับการดำเนินการทางวินัยไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดให้หน่วยรับตรวจดำเนินการทางวินัย

โดยผูกพันข้อเท็จจริงตามผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเภทข้าราชการนั้น ประกอบกับข้อ 6 วรรคหนึ่ง แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเร่งรัดติดตามเกี่ยวกับกรณีเงินขาดบัญชี หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต พ.ศ. 2546 กำหนดว่า กรณีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบพบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริตและได้ชี้มูลความผิดแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการทางแพ่ง ทางอาญา หรือทางวินัยแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริงอีก

ดังนั้น กรณีปรากฏผลการตรวจสอบมีพฤติการณ์น่าเชื่อว่ามี การทุจริต และระบุถึงตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่กระทำความผิด พร้อมหลักฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการกระทำความผิด ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงต้องดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายและระเบียบ โดยมีต้องตั้งคณะกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริง

สำหรับกรณีปรากฏผลการตรวจสอบมีพฤติการณ์น่าเชื่อว่ามี การทุจริต แต่มิได้มีการระบุถึงตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่กระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วแต่กรณี ก็ย่อมมีดุลพินิจที่จะตั้งคณะกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

ถาม -
ตอบ

question and answer

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศรายุทธ มากัพ

หัวหน้ากลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่



สวัสดีครับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และท่านผู้อ่านทุกท่าน มาพบกับขบวนการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 4 ในคอลัมน์ ถาม - ตอบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นฉบับสุดท้ายของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา
ตั้งแต่เดือนกรกฎาคมถึงกันยายน 2562 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับการสอบถาม ในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเห็นว่ามีประเด็นคำถามที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์กับข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงท่านผู้อ่านทุกท่าน จึงได้นำประเด็นต่าง ๆ มาออกกล่าวให้ทุกท่านได้รับทราบกัน ดังนี้

1

ถาม

คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) สามารถมอบหมายให้สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างเพื่อคัดเลือก (ย้าย) ข้าราชการ
ให้ดำรงตำแหน่ง ได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 30 ลงวันที่
28 กันยายน 2560 ซึ่งกำหนดไว้ว่า ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) เป็นผู้ประกาศรับย้าย โดยระบุ
ตำแหน่งว่างที่จะรับย้าย คุณสมบัติของผู้ขอย้ายและองค์ประกอบการประเมิน และคะแนนประเมิน รวมทั้ง ข้อความอื่น
ที่ผู้ขอย้ายควรทราบ โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ตามความเหมาะสม

2

ถาม

การดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการใด

คำตอบ

การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 29 ลงวันที่ 28 กันยายน 2560

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยฐานะ-ครูชำนาญการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2560 ขอเลื่อนเป็น วิทยฐานะ-ครูชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 โดยไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอนต่อเนื่องจนถึงวันที่ยื่นคำขอ เป็นผู้คุณสมบัติในการขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะ-ครูชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 หรือไม่

ถาม

3



คำตอบ

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรณีดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูต่อเนื่องจนถึงวันที่ยื่นคำขอ จึงไม่สามารถขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560

4

ถาม

การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีย้าย นางก มีวุฒิ ค.บ., ขช.บ. ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มอำนวยการ สังกัด สพป. ๗ เขต 1 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดเดิม ได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ

การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 30 ลงวันที่ 28 กันยายน 2560 ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ นางก จะต้องมีความสัมพันธ์เฉพาะสำหรับตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 8 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556 สำหรับการพิจารณาการย้ายเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ.

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ได้รับการอนุมัติให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ 6 กรกฎาคม 2560 จะสามารถยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ได้หรือไม่

ถาม

5

คำตอบ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแนวปฏิบัติกรดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ข้อ 1 กำหนดว่า ผู้ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ให้สามารถยื่นคำขอได้ 1 ครั้ง เพียงวิทยฐานะเดียว กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครูมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะที่จะขอรับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 โดยยื่นคำขอและได้รับการอนุมัติตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป กรณีนี้ถือว่าเป็นการยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ช่วงเปลี่ยนผ่านแล้ว หากจะขอเลื่อนวิทยฐานะถัดไปต้องขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 สำหรับกรณีข้าราชการครูที่ยื่นคำขอและได้รับการอนุมัติแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2560 แล้ว ไม่สามารถยื่นคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ได้อีก แต่สามารถยื่นคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 เมื่อมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว

6

ถาม



กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ได้รับทุนการศึกษาโครงการส่งเสริมครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (สกว.) โดยลาศึกษาต่อภายในประเทศระดับปริญญาเอก ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม 2558 ถึงวันที่ 10 สิงหาคม 2561 และกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2561 จะสามารถยื่นคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ได้หรือไม่ และสามารถยื่นคำขอได้ตั้งแต่เมื่อใด

คำตอบ

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติว่า ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ประสงค์จะยื่นคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด กล่าวคือ 1) ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ 2) มีภาระงานสอนชั้นต่ำตามที่ส่วนราชการกำหนด 3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ซึ่งข้าราชการครูรายดังกล่าว ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ 12 กันยายน 2556 จนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลา 4 ปีเศษ แต่เนื่องจากได้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ และกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2561 จึงมีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ย้อนหลัง 2 ปี ไม่ติดต่อกัน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น หากข้าราชการครูรายดังกล่าวประสงค์จะยื่นคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 จะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกันนับถึงวันยื่นคำขอ (ครบวันที่ 30 เมษายน 2563) และจะสามารถยื่นคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2564

7

ถาม

การดำเนินการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการใด

คำตอบ

การดำเนินการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 30 ลงวันที่ 28 กันยายน 2560

การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ของ นาย ๗ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ รับเงินเดือน 15,920 บาท (อัตราเงินเดือน วันที่ 1 ตุลาคม 2561) ซึ่งได้รับการบรรจุ เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2560 โดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรี ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) และมีคุณวุฒิระดับปริญญาโท ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) ซึ่งสำเร็จการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 จะสามารถปรับอัตราเงินเดือน ตามคุณวุฒิระดับปริญญาโท เท่ากับ 17,500 บาท ได้หรือไม่

ถาม

8



คำตอบ

การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นต้องเป็นคุณวุฒิที่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งของสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 8 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556 และสามารถดำเนินการได้เมื่อข้าราชการผู้นั้นดำรงตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 25 ลงวันที่ 24 กันยายน 2555 และปรับอัตราได้ไม่เกินขั้นต่ำของระดับปริญญาโท คือ 17,500 บาท ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งผู้เข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557 เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/ว 20 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2555

สำหรับนาย ข มีวุฒิ ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) สำเร็จการศึกษาเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 คุณวุฒิของนาย ข เป็นคุณวุฒิที่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 8 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556 และได้รับการแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (9 ธันวาคม 2560 – 8 ธันวาคม 2561 เป็นเวลา 1 ปี) ได้รับ 5 เงินเดือน ไม่เกินฐานคุณวุฒิ กล่าวคือ 15,920 บาท (กำหนดไว้ไม่เกิน 17,500 บาท) จึงสามารถปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิระดับปริญญาโท เท่ากับ 17,500 บาท ได้ในวันที่ 9 ธันวาคม 2561

สำหรับประเด็นคำถามที่นำมาบอกกล่าวกันในวารสารฉบับนี้ น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้อ่านทุกท่านไม่มากนักน้อยนกระิบ สำหรับบางท่านที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถติดต่อสอบถามได้ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. หมายเลขโทรศัพท์ 0 2280 1104 - 9 ในวันและเวลาราชการ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. พร้อมบริการและยินดีให้คำปรึกษา แนะนำให้กับทุกท่านได้ หรือท่านสามารถติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. หรือรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการจากประเด็นข้อคำถาม ได้ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. www.otepc.go.th แล้วพบกันใหม่ในวารสารฉบับที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ต่อไป สวัสดีครับ

สาระ น่ารู้



1. Plickers

5

แอปพลิเคชัน ช่วยเรื่องการเรียนการสอน สำหรับห้องเรียน 4.0

การเรียนการสอนของเด็กในสมัยนี้จะเป็นเรื่องของเทคโนโลยีเป็นส่วนใหญ่ ทำให้รูปแบบการเรียนการสอนเปลี่ยนไปเป็นการเรียนการสอนที่ไร้พรมแดนไม่มีข้อจำกัด สำหรับการศึกษา แต่มีสมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ตก็สามารถจัดการเรียนการสอนได้ แต่จะมี แอปพลิเคชันไหนบ้างที่เหมาะสมสำหรับคุณครูที่จะช่วยจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมแก่การเรียนรู้ของนักเรียน แอปยังช่วยลดภาระการทำงานของคุณครูได้อีกด้วย

Plickers เป็นเครื่องมือที่ไว้ใช้สำหรับเช็คชื่อ เช็คคำตอบ ของนักเรียน โดยใช้เพียงแค่ สมาร์ทโฟนเพียงเครื่องเดียว ด้วยการสแกน AR Code โดยนักเรียนจะมีกระดาษ ของตนเองที่ใช้เก็บรหัส และคำตอบประเภทตัวเลือก เมื่อครูต้องการจะเช็คชื่อ หรือ ตรวจสอบคำตอบเพื่อเก็บ แค่เพียงให้นักเรียนชูกระดาษขึ้นมา ครูก็แอปพลิเคชันที่มีในสมาร์ทโฟน สแกนกระดาษของนักเรียน ก็จะเห็นคำตอบแบบเรียลไทม์บนหน้าจอได้เลย



2. Kahoot!

Kahoot! Kahoot เป็นโปรแกรมที่ใช้ตอบคำถาม คำตอบทางออนไลน์ พร้อมสรุป ผลคะแนน คนที่ได้คะแนนมากที่สุด เรียงลำดับ และรายบุคคล ด้วยการเล่นผ่านระบบ ออนไลน์ที่นักเรียนจะต้องเล่นผ่านคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต เชื่อมต่อ เข้าสู่ระบบ เพื่อระบุชื่อคนเล่น เก็บคะแนนหรือแข่งขันกัน ซึ่งครูสามารถตั้งคำถามและ เฉลยคำตอบเพื่อให้นักเรียนเล่นเกมแข่งขันกันได้



3. Socrative

Socrative เป็นแอปพลิเคชัน ที่ช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินผลนักเรียนแบบออนไลน์ สามารถแสดงผลการสอบได้ทันที รองรับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สามารถใส่ ภาพประกอบคำอธิบายต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนพิมพ์คำตอบได้ โดยมีจุดเด่นที่สำคัญ คือ ผู้เรียนสามารถทำข้อสอบผ่านอุปกรณ์ได้หลากหลายรูปแบบ เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน ที่เชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ตได้



4. ZipGrade

ZipGrade เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับตรวจคำตอบประเภทปรนัยที่สามารถแสดงผลได้ทันที โดยใช้ร่วมกับกระดาษที่ทางแอปพลิเคชันนี้ได้ทำขึ้น สำหรับใช้ในการประเมินผลต่าง ๆ โดยการใช้สเมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ตสแกนเพื่อตรวจคำตอบ สามารถรองรับคำตอบที่ใช้ปากกาสีแดง สีน้ำเงินและดินสอสีดำได้ มีความรวดเร็วแม่นยำในการประมวลผลไม่เกิน 5 นาทีต่อ 1 แผ่น สามารถบอกค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุดต่ำสุดของคะแนนสอบ และค่าสถิติของตัวข้อสอบได้



5. ClassDojo

ClassDojo เป็นแอปพลิเคชันที่ใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่มีการผสมผสานวิธีการสอนและวิธีการประเมินที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงสามารถเพิ่มผู้เรียน ผู้สอนและผู้ปกครอง ได้มากมาย อีกทั้งสามารถใช้งานบนอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ทุกชนิด

ที่มา : www.trueplookpanya.com

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ความรู้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานการศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

"OTEPC"



ที่ปรึกษา

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

(ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์)

รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.

(นายชาย มะลิลา)

ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ.

(รศ.ดร.สุชุม เฉลยทรัพย์)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย

(นางจรีนันท์ เฟ่งพินิจ)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

(นางวิชัย เกิดพัฒน์)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

(นางสาวเจริญวรรณ หนูนา)

ประธาน

รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.

(นายศพล 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

หัวหน้ากลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่

(นายศรายุทธ มาทัต)

ฝ่ายจัดการ

นายศรายุทธ มาทัต

นางศิริ ศิริรัตน์

นางวรรณภา น้อยเจริญ

นางชุตติมณฑน์ วงศ์กำ

นางสาวเอี่ยมพร ผิวผ่อง

นางสาวภัทรา ศรีพุทธางกูร

นายเกียรติสกันธ์ กลิ่นสุวรรณ

นายธรรมาวุฒิ วิชัยดิษฐ์

นางสาวประเสริฐศรี บุญหล้า

นางสาวนปภา โพธิ์พ่วง



OTEPCC

**OFFICE OF THE TEACHER CIVIL SERVICE
AND EDUCATIONAL PERSONNEL COMMISSION**

