

1. วางแผนกำลังคน ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว
2. กำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่จะแนะแนวการพัฒนาและเป็นเครื่องมือของแผนหลักของบุคลากร ซึ่งจะสนองความต้องการของมนุษย์
3. สรรหาบุคลากรใหม่จำนวนเพียงพอและมีคุณภาพที่จะสามารถนำบริการการศึกษาที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมอบให้แก่ผู้ศึกษา
4. คัดเลือกบุคลากรตามความต้องการกำลังคน
5. ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการพัฒนาบุคลากร
6. วางแผนการให้การศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการอาชีพของบุคลากรให้ถึงขีดสูงสุด
7. จัดทำระบบการให้รางวัล เพื่อจะได้ช่วยรักษาจุดมุ่งหมายขององค์กรที่บุคลากรมีหน้าที่อยู่
8. จัดทำแผนการจูงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน เพื่อช่วยเหลือบุคลากรและลดความสับสนในระบบงาน
9. จัดทำระบบข่าวสาร เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมและถูกต้อง
10. มีกระบวนการให้บุคลากร ได้เข้าร่วมมือในเรื่องที่คนสนใจ จัดให้มีการสัมพันธ์กันในระหว่างกลุ่มรูปนัย (Formal Group) และกลุ่มอรูปนัย (Informal Group) เพื่อผลในการประสานงานกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
11. รวบรวมและเชื่อมโยงหน้าที่หลักของบุคลากร กับหน้าที่รอง ๆ ลงไปในเรื่องของโปรแกรมการศึกษา การส่งกำลังบำรุงและการวางแผนงาน เพื่อให้เข้ากับความต้องการต่าง ๆ ของปัจเจกบุคคลและความคาดหวังขององค์กร

กิจกรรมทั้งหมดเหล่านี้ อาจรวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นจุดมุ่งหมายเดียวกันได้ นั่นคือ ความพยายามที่จะทำอะไรก็ตามที่จำเป็น ที่จะทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรมีทักษะ (skill) มีความสามารถ (Competency) มีความตั้งใจ (will) และมีเงื่อนไขการทำงาน (Working Condition) เพื่อความคงอยู่ขององค์กร จุดมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคลากรในโรงเรียน จะต้องทำอะไรก็ตามที่จำเป็นที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถตามทีมงานของบุคลากรในโรงเรียนต้องการ (เมธี ปิณฑนานนท์, 2523 : 14 - 15)

หลักการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน นอกจากผู้บริหารเองจะต้องใช้หลักปรัชญาและจุดมุ่งหมายแล้ว ผู้บริหารเองจะต้องมีมโนทัศน์ (Concept) ในของหลักของการบริหารงานบุคคลอีกด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานของบุคลากรในโรงเรียน

เมธี ปิณฑนานนท์ ได้ให้ความเห็นในเรื่องหลักการบริหารงานบุคคลเอาไว้ว่า

1. การศึกษาเป็นความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโรงเรียน การมีชื่อเสียง มีความนิยม และมีความร่วมมืออันดีของบุคลากรในโรงเรียนต้องได้รับการบำรุงรักษา การศึกษาที่มีผลสูงจึงจะเกิดขึ้นได้ ทั้งสองสิ่งนี้เป็นผลผลิตจากบุคลากร ซึ่งทำงานด้วย ประสิทธิภาพที่ตนพอใจและที่ตนประสงค์

2. จุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของโรงเรียนมาจากประชาชน ซึ่งมีส่วนสร้างหรือที่เสียหาย โดยมีความต้องการให้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบในโรงเรียน ดังนั้น นโยบายด้านบุคลากรต้องประกอบด้วยนโยบายอื่น ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามจุดหมายของการศึกษา

3. ประชาชนในชุมชนกับบุคลากรของโรงเรียน มีความสนใจอย่างเดียวกัน คือ ทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งของการศึกษาที่ดีที่สุด และให้เป็นไปตามอำนาจที่ได้รับ มอบหมายตามแนวทางต่าง ๆ

4. ประสิทธิภาพสูงสุดของแนวทางต่าง ๆ ที่จะยังผลให้เกิดความก้าวหน้า ในงานที่ได้รับการมอบหมายจากประชาชนนี้ จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของการศึกษา ที่ได้รับการคัดเลือกอย่างดีที่สุด และการประสานความสัมพันธ์ของงานในส่วนอื่น ๆ เช่น บุคลากร อาคารและวัสดุครุภัณฑ์ งานการบริหารบุคคลต้องทำให้เกิดความแน่ใจหรือ มั่นใจว่า การคัดเลือกบุคลากรจักต้องมีผล การกำหนดตัวบุคคล การมอบหมายงาน หรือการจักหาบุคลากรต้องให้ถูกต้องเสมอ

5. บุคลากรของโรงเรียนไม่ใช่วัตถุที่จะซื้อขายกันได้ ดังนั้น การพิจารณาใด ๆ เกี่ยวกับบุคลากร ย่อมเป็นปัญหาทางการบริหารงานบุคคลที่จะแสดงนัยของผลงาน ของบุคลากร

6. บุคลากรมีชีวิตส่วนตัว (private life) และมีสิทธิ์ในเรื่องส่วนตัว ของเขาการเข้าไปก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ไม่ว่าจะด้วยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม สามารถก่อให้เกิดความโกรธและให้ผลร้ายมากกว่าผลดี ดังนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจักต้อง ระมัดระวังในการที่จะเข้าไปก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรหรือลูกจ้าง แม้ว่าจะ เป็นเรื่องที่ถูกเหมือนจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการทำงานของเขาก็ตาม เพราะไม่ใช่ สิ่งดีและก็เป็นไปไม่ได้ ที่จะช่วยบุคลากรหรือลูกจ้างผู้ซึ่งไม่ตั้งใจหรือไม่อยากจะปรับปรุง หรือไม่อยากได้รับความช่วยเหลือ

7. ตัวประกอบต่าง ๆ ของมนุษย์ (human factors) เป็นสิ่งแปรผัน ได้ และความแปรผันเหล่านี้เป็นสิ่งที่ให้ประโยชน์ และก็เป็นเหตุให้เกิดปัญหาซับซ้อน ในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องมีการจักระบบการเลื่อนความดีความชอบ การเลื่อน ตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรในระบบโรงเรียน

8. ทั่วไปประกอบหนึ่งที่สำคัญที่สุดของบุคลากร ก็คือ ความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่องานของเขา เพื่อนร่วมงานหรือคนที่เกี่ยวข้องในงานของเขา รวมทั้งระบบ โรงเรียนที่เขาเป็นลูกจ้างอยู่ ทั่วไปประกอบเหล่านี้จะมีผลหรือมีอิทธิพลต่อทั่วไปประกอบอื่น ๆ เพราะบุคลากรทุกคนต้องการให้งานของตนมีคุณค่า หรือต้องการงานที่มีคุณค่าทำ เพื่อจักได้มีความภาคภูมิใจ เมื่อเขาได้ทำงานอย่างดีที่สุดแล้ว

9. การได้รับความยกย่องนับถือในความสามารถและปัญญาของบุคลากร เป็นความจำเป็นเบื้องต้น ซึ่งผู้บริหารจักต้องแสดงออกให้บุคลากร มีความมั่นใจด้วย วิธีการต่าง ๆ เช่น จากข่าวสาร การติดต่อและพบปะกันอย่างสะดวก และการทำงาน ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรอื่น ๆ อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและเกิดความเชื่อมั่นซึ่งกล่าวได้

10. ปัญหาบุคลากรจะต้องแก้ตามสถานการณ์ หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ และต้องศึกษาสาเหตุของปัญหาจากสภาพแวดล้อม ซึ่งบางปัญหาผู้บริหารอาจหลีกเลี่ยง หรือไม่ต้องแก้ไขก็ได้

11. ผู้ที่อยู่ในองค์กรหรือในโรงเรียน ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติ อย่างเป็นธรรม การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม ย่อมก่อให้เกิดความขุ่นเคือง อันเป็นผลก่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้ความเป็นธรรมในต่าง ๆ เช่น ค่าเงินรางวัล จำนวนชั่วโมงสอน และอื่น ๆ อันเป็นผลต่อสภาพ ของการปฏิบัติงานขององค์กรหรือของโรงเรียนโดยรวม

12. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ต้องสร้างขึ้นแต่ให้มีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (เมซี บิสเนสแมนส์, 2523 : 16-18)

ระบบบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป ไม่ว่าในประเทศใดก็ตาม โดยเฉพาะ เกี่ยวกับการบริหารงานของรัฐแล้ว การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง

เป็นปัญหาสำคัญเรื่องหนึ่ง ระบบในการบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณวุฒิหรือคุณธรรม (Merit System) ระบบทั้งสองระบบนี้มีความแตกต่างกันอยู่มาก

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

ระบบการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นมาจากระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ซึ่งไม่มีระบบหรือหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จะรับใครเข้าทำงานหรือจะแต่งตั้งใครให้ทำหน้าที่อะไรที่ไหน อย่างไรก็ได้ โดยถือเอาความใกล้ชิดหรือพรรคพวกเป็นหลัก จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ระบบพรรคพวก" จนกระทั่งในระยะต่อมา ได้มีการใช้ตำแหน่งในทางราชการ เป็นผลตอบแทนทางการเมืองไปก็มี เช่น ในสหรัฐอเมริกา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ก็จะปลดข้าราชการเดิมออกไป แล้วบรรจุผู้ที่สนับสนุนนักการเมืองที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่แทน จึงเกิดระบบการกวาดคนเก่าที่มีพรรคพวกออกไป แล้วรับคนใหม่ที่เป็นพรรคพวกเข้ามาแทน ระบบนี้จึงมีชื่อใหม่ว่า Spoils System อันเป็นผลทำให้การบริหารราชการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้ ก็เพราะว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการคำนึงถึงความเป็นพรรคพวกเป็นสำคัญ ไม่ได้คำนึงถึงความสามารถของบุคคล ทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ จึงเต็มไปด้วยข้าราชการที่ไม่มีความรู้ความสามารถ

ข้อดีและข้อเสียของระบบอุปถัมภ์

ข้อดี

1.1 เป็นการช่วยเสริมระบบคุณวุฒิให้สมบูรณ์ เพราะในบางครั้งที่การใช้ระบบคุณวุฒิมีปัญหาต่าง ๆ เช่น เกี่ยวกับกรรมการ ผู้เข้าสอบและหลักเกณฑ์วิธีการสอบ ซึ่งเมื่อบรรจุบุคคลตามระบบคุณวุฒิเข้ารับตำแหน่งงานประจำระดับสูงก็ปฏิบัติยาก การแต่งตั้งตัวบุคคลตามระบบอุปถัมภ์ที่ดี และมีระเบียบข้อบังคับดีกว่า

1.2 เป็นการช่วยการบริหารงานประจำ การบริหารส่วนใหญ่จะมีการเมืองเข้ามาแทรก และการบริหารที่มิได้รับรับการสนับสนุนจากการเมือง ก็จะมี

ไม่บังเกิดผล การที่ฝ่ายประจำจะแยกตัวออกจากการเมือง จึงไม่มีทางที่จะเป็นไปได้ ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ดังนั้น ผู้ที่เข้ามาตามระบบอุปถัมภ์จะช่วยให้ได้มาก หากการแต่งตั้งบุคคลเป็นไปเพื่อหวังผลในทางราชการโดยแท้จริง

1.3 เป็นการช่วยในด้านการบริหารยุคใหม่ ในบางกรณีปัญหาการบริหารประเทศมีการขาดแคลนตัวคน ที่จะมอบหมายให้เป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบ จำเป็นจะต้องบรรจุบุคคลโดยเร่งด่วน ซึ่งในระบบคุณวุฒิจะไม่ทันการ แต่การกระทำควรจะไม่พร่าเพรีอ

ข้อเสีย

1.1 ข้าราชการขาดสมรรถภาพ เพราะบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจ ไม่มีการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ทำให้งานไม่ก้าวหน้า

1.2 ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัวเสียมาก

1.3 ฐานะของข้าราชการค่อนข้างต่ำ ขาดหลักประกันความมั่นคง

1.4 ข้าราชการทำงานโดยมุ่งที่จะประจบผู้มีอำนาจ หรือนักพวง มักจะรักษาประโยชน์ของพรรคพวกมากกว่าที่จะคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ

1.5 ผู้ไม่มีพรรคพวกในวงราชการก็ไม่มีโอกาสได้เข้ารับราชการ

1.6 ข้าราชการไม่ได้รับความยุติธรรมตามสมควร

1.7 เป็นช่องทางให้นักการเมืองใช้ข้าราชการเป็นเครื่องมือ

(ปัญญา สาร, 2517 : 21 - 23)

2. ระบบคุณวุฒิ หรือ คุณธรรม (Merit System)

หมายถึง วิธีการบรรจุบุคคลในตำแหน่งงานของรัฐโดยวิธีการสอบแข่งขัน ในระหว่างบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามความต้องการของรัฐโดยไม่ได้คำนึงถึงเรื่องการเมือง

หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมี 4 ประการคือ

2.1 หลักความสามารถ (The Rule of Competence)

หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือ การแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใด ๆ จะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามหาทางคัดเลือก เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และจะต้องมีการกำหนดไว้ชัดเจนว่า ตำแหน่งใดจะต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างไร ต้องมีการประกาศชักชวนให้บุคคลที่มีความสามารถ มาสมัครสอบในมากที่สุด และจะต้องหาวิธีที่เหมาะสมมาทำการคัดเลือกบุคคล เช่น การจัดให้มีการสอบแข่งขันรวม

2.2 หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity)

หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสมบัติและมีพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ มีสิทธิจะสมัครเข้าสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้าเป็นข้าราชการได้ทุกคน โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติตระกูล ศาสนา นอกจากนี้ข้าราชการทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบและมาตรฐาน ในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง การบำเหน็จความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

2.3 หลักความมั่นคง (Security on Tenure) หมายถึง

การให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาเข้ารับราชการว่า จะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถจะยึดราชการเป็นอาชีพได้ ทรายเท่าที่ยังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดี และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้มีเงินเดือนเพียงพอกับการครองชีพ และให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านบุตร นอกจากนี้ก็ยังคงเป็นการประกันมิให้ข้าราชการถูกดลันแก้ง หรือ ถูกออกจากราชการโดยไม่มีความผิด

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

หมายถึง การให้ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางในทางการเมือง กล่าวคือ ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถ และเต็มภาคภูมิ

โดยไม่คำนึงถึงว่า จะเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มาจากพรรคการเมืองที่ตนเห็นชอบด้วยหรือไม่ก็ตาม (ตาม รัฐสภายกฤษฎี, 2523 : 9 - 11)

ข้อดีและข้อเสียของระบบคุณวุฒิ

ข้อดี

- 2.1 ทำให้บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถได้เข้ารับราชการ
- 2.2 เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับราชการ หรือทำงานเท่าเทียมกัน
- 2.3 เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงาน เพราะมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
- 2.4 เป็นการป้องกันมิให้นักการเมืองเข้ามาก้าวล่วงงานของข้าราชการประจำ
- 2.5 เป็นการส่งเสริมในค่านิยม เพราะข้าราชการตระหนักถึงความเป็นธรรมที่ตนได้รับในการทำงาน
- 2.6 เป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการ หรืออาชีพทางรับราชการ ทำให้งานราชการได้รับความสนใจจากผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูง

ข้อเสีย

- 2.1 การสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก หรือการสอบเลื่อนตำแหน่ง ยังไม่เคยปรากฏว่า ใ้มีการทดสอบความถูกต้องแน่นอน และความเชื่อถือของข้อสอบเลย
- 2.2 การจัดทำทะเบียนประวัติ ยังไม่ทันสมัยและครบถ้วน
- 2.3 การประเมินผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการ ยังไม่ได้ทำกันอย่างจริงจัง

2.4 ข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ ยังแยกออกจากกัน
ไม่คอยเคັคชวค (ภิญโญ ชวชร, 2517 : 29 - 30)

การบริหารราชการคืออะไร

การบริหารราชการมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Public Administration
ทำไมเราจึงจะต้องมาศึกษาถึงการบริหารราชการ เหตุผลเพราะว่าการบริหารงานบุคคล
โดยเฉพาะผู้บริหาร อาจารย์ใหญ่ ครู เป็นข้าราชการประจำด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้นเพื่อให้
เป็นพื้นฐานอีกประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมาศึกษาถึง
"การบริหารราชการ" เสียด้วย

การบริหารราชการ หมายถึง ความพยายามในการที่จะร่วมมือกันดำเนินงาน
ของส่วนราชการต่าง ๆ หรือดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่รัฐพึงปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่
วางเอาไว้ จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในการร่วมมือกันดำเนินงานนั้นจำเป็นจะต้อง

1. จัดให้มีหน่วยงานหรือส่วนราชการ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่รัฐพึง
ปฏิบัติให้บรรลุถึงเป้าหมาย
2. จัดให้มีระเบียบการบริหารงานหรือที่เรียก "ระเบียบบริหารราชการ"
เพื่อให้มีการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีดำเนินงานแบบต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

นั่นก็คือ การบริหารราชการ ก็คือการนำนโยบาย (Policy) มาปฏิบัติ
โดยบรรดาข้าราชการนั่นเองซึ่งรวมไปถึงครูทุกคน

ในการบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการนั่นเอง แต่การ
บริหารงานบุคคลนั้นเรามุ่งถึงผลที่จะเกิดต่อบุคลากร ในการปฏิบัติราชการนอกเหนือจากหลักการ
ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบแล้ว ก็ยังมีอีกประการหนึ่งที่สำคัญต่อการประกอบอาชีพ
ของการเป็นครู หรือเพื่อสะดวกในการบริหารงานบุคลากร สิ่งนั้นก็คือนโยบายที่ระเบียบ
ข้าราชการครู (ท.ร.บ.ครู) ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นคัมภีร์กฎหมายในการชี้แจงถึงการเป็นครู
ทุกคน

กรรท

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

พ.ศ. 2523

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2523

เป็นปีที่ 35 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ
โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำ
และยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
พ.ศ. 2523"

มาตรา 2 พระราชบัญญัติให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523
เป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

"ข้าราชการครู" หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุแต่งตั้งตามพระราช
บัญญัตินี้ ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน ในกระทรวง
ศึกษาธิการ

"หน่วยงานทางการศึกษา" หมายความว่า

1. โรงเรียน วิทยาลัย และสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ
2. สำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการเขต และหน่วยศึกษานิเทศก์
3. สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

"กรม" หมายความว่า รวมถึง ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีข้าราชการครูในสังกัดด้วย

"อ.ก.ค.จังหวัด" หมายความว่า รวมถึง อ.ก.ค.กรุงเทพมหานครด้วย

"อธิบดี" หมายความว่า รวมถึง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการด้วย

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องข้าราชการพลเรือนสามัญ มาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูโดยอนุโลม เว้นแต่ในพระราชบัญญัตินี้จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับตามวรรคหนึ่งให้บรรดาอำนาจและหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. และในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. หรือระเบียบ ในกรณีนั้น ให้ ก.ค. ออกกฎ ก.ค. หรือระเบียบแทน

บรรดาคำว่า "ข้าราชการพลเรือน" ที่มีอยู่ในกฎหมาย ประกาศระเบียบ และข้อบังคับอื่นใด ให้หมายความว่ารวมถึงข้าราชการครูด้วย เว้นแต่จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น หรือข้อบังคับอื่นใดบัญญัติไว้สำหรับข้าราชการครูโดยเฉพาะ

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราช

บัญญัตินี้

หมวด 1

คณะกรรมการข้าราชการครู

มาตรา 6 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.ค." ประกอบด้วยรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการตุลาการคุ้มครองสิทธิในสหประชาการหรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งรับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดี หรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกวุฒิสภา กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองจำนวนห้าคน โดยต้องเป็นผู้ซึ่งรับราชการอยู่ไม่น้อยกว่าสามคน และข้าราชการครูผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครูจำนวนเจ็ดคนเป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.ค. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้ ก.ค. เลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นรองประธานกรรมการ

คุณสมบัติและสิทธิของผู้แทนข้าราชการครู และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

มาตรา 7 ก.ค. มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคล และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

2. ออกกฎ ก.ค. และระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
กฎ ก.ค. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

3. ที่ความและวินัจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการไต่บังกับพระราชบัญญัตินี้
มติของ ก.ค. เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ไต่บังกับได้

4. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำชี้แจง เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษา
และกรมปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐาน
จากหน่วยงานทางการศึกษาและกรม ให้ผู้แทนหน่วยงานทางการศึกษาหรือกรม ชำราระการ
หรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้หน่วยงานทางการศึกษา
และกรมรายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน
การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ ตลอดจนรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
ในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง และเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของข้าราชการครู
ไปยัง ก.ค.

5. รายงานนายกรัฐมนตรีในกรณีปรากฏว่าหน่วยงานทางการศึกษา กรม
อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัดใด หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ปฏิบัติ
การตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะไต่พิจารณาและสั่ง
การต่อไป

6. รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู

7. รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพื่อ
ประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ
ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงในอัตราเงินเดือนตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด
สำหรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเกี่ยวกับด้วย

8. กำหนดอัตรากำหนดธรรมเนียมในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

9. ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

มาตรา 8 ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีได้รับรายงานของ ก.ค. ตามมาตรา 7(5)
ให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งให้หน่วยงานทางการศึกษากกรม อ.ก.ค. หรือ อ.ก.ค. จังหวัด

แล้วแต่กรณี ปฏิบัติการให้ถูกต้องหรือเหมาะสมต่อไป แต่ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วย กับมติของ ก.ค. ให้ก.ค. รายงานต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย

เมื่อนายกรัฐมนตรีมีคำสั่งหรือคณะรัฐมนตรีมีมติประการใด ให้ ก.ค. และ หน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค. หรือ อ.ก.ค. จังหวัดแล้วแต่กรณีปฏิบัติตาม หรือสั่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งหรือมติเดิมให้เป็นไปตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี หรือ ความมติของคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี แม้ข้าราชการครูผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไป ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้วก็ตาม

มาตรา 9 กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากและกรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้ง เป็นผู้แทนข้าราชการครู มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี

มาตรา 10 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 9 กรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งและกรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครูพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. เป็นบุคคลล้มละลาย
4. เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
5. ได้รับความผิดโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดหุโทษ
6. คณะรัฐมนตรีให้ออก สำหรับกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง
7. พ้นจากการเป็นข้าราชการสำหรับกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจาก ข้าราชการ
8. พ้นจากการเป็นข้าราชการครู สำหรับกรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้ง เป็นผู้แทนข้าราชการครู

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการแทน หรือให้มีการเลือกตั้งข้าราชการครูเป็นกรรมการแทน แล้วแต่กรณี เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการจะเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน และให้กรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งคนแทน

มาตรา 11 ในการประชุม ก.ค. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อยู่ในที่ประชุม ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อยู่ในที่ประชุม ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มาตรา 12 การประชุม ก.ค. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ภายใต้บังคับมาตรา 23 การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 13 ในการประชุม ก.ค. ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ ผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

มาตรา 14 บุคคลใดจะเป็นผู้แทนข้าราชการครูใน ก.ค. อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ หรือคณะกรรมการการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ในขณะที่เดียวกันได้เพียงตำแหน่งเดียว

มาตรา 15 ให้มี

1. อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ค.กรม" โดยออกนามกรมนั้น ๆ

2. อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า
"อ.ก.ค.จังหวัด" โดยออกนามจังหวัดนั้น ๆ

3. อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า
"อ.ก.ค.กรุงเทพมหานคร"

มาตรา 16 อ.ก.ค.กรม ประกอบด้วยอธิบดีเป็นประธานอนุกรรมการ
รองอธิบดีคนหนึ่งซึ่งอธิบดีมอบหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิในหลักวิชาการหรือการบริหารงานบุคคล
ซึ่ง ก.ค. แต่งตั้งจากผู้ซึ่งรับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 7
หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าและมีได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกสภา กรรมการพรรค
การเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองจำนวนสามคน และข้าราชการครูผู้ได้รับเลือกตั้ง
เป็นผู้แทนข้าราชการครูสังกัดกรมจำนวนสามคนเป็นอนุกรรมการ และผู้อำนวยการกอง
หรือหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ให้ อ.ก.ค.กรม เลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นรองประธานอนุกรรมการ

ในกรณีที่ยังมิได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่
หรือกำหนดแล้ว แต่ยังไม่มียุติการตำแหน่งให้ เลขานุการกรมเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 17 อ.ก.ค.จังหวัด ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้
ว่าราชการจังหวัด ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นประธานอนุกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัด
ผู้ทรงคุณวุฒิในหลักวิชาการหรือการบริหารงานบุคคล ซึ่ง ก.ค. แต่งตั้งจากผู้ซึ่งรับราชการ
หรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า และมีได้เป็น
ข้าราชการการเมืองสมาชิกสภา กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
จำนวนสามคน และข้าราชการครูผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดจำนวนสามคนเป็นอนุกรรมการ และผู้อำนวยการการประถมศึกษา
จังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ให้ อ.ก.ค.จังหวัด เลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นรองประธานอนุกรรมการ

มาตรา 18 อ.ก.ค.กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมายเป็นประธานอนุกรรมการ รองอธิบดีกรมวิชาการหนึ่งคนซึ่งอธิบดีกรมวิชาการมอบหมายผู้ทรงคุณวุฒิในหลักราชการหรือการบริหารงานบุคคลซึ่ง ก.ค. แต่งตั้งจากผู้ซึ่งรับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 หรือตำแหน่งเทียบเท่าและมีได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกวุฒิสภา กรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองจำนวนสามคน และข้าราชการครูผู้ได้รับเลือกตั้ง เป็นผู้แทนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนสามคนเป็นอนุกรรมการ และผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนสามคนเป็นอนุกรรมการ และผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ให้ อ.ก.ค.กรุงเทพมหานคร เลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นรองประธานอนุกรรมการ

มาตรา 19 คุณสมบัติและวิธีการเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูตามมาตรา 16 วรรคหนึ่ง มาตรา 17 วรรคหนึ่งและมาตรา 18 วรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

มาตรา 20 ให้ อ.ก.ค.กรม มีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้และตามที่ ก.ค.มอบหมาย รวมทั้งให้ความเห็นในเรื่องการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูแก่อธิบดี

ให้ อ.ก.ค.จังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เฉพาะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและตามที่ ก.ค.มอบหมาย

ให้ อ.ก.ค.กรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เฉพาะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และตามที่ ก.ค.มอบหมาย

ทั้งนี้ ให้นำมาตรา 9 มาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 และมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 21 ก.ค. มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า
อ.ก.ค.วิสามัญ เพื่อทำการใด ๆ แทนได้

ในกรณีที่ตั้ง อ.ก.ค.วิสามัญ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเรื่องการทำเนิการ
ทางวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์หรือการอุทธรณ์ ให้ตั้งจากกรรมการ ก.ค.
ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอย่างน้อยสองคน และกรรมการ ก.ค. ซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการครู
จำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด และให้นำมาตรา 10
มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 22 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยมีเลขาธิการก.ค.
เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.
2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู
และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อเสนอ ก.ค. และผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง
3. ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติของหน่วยงาน
ทางการศึกษา กรม อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด และเสนอ ก.ค.
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู
เสนอ ก.ค.
5. ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น และตามที่
ก.ค.มอบหมาย

หมวด 2

บททั่วไป

มาตรา 23 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูได้ ต้องมีคุณสมบัติ
ทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
3. เป็นผู้เสียภาษีในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ
ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
4. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
5. ไม่เป็นผู้มีกายหยาบพิการจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ
หรือจิตพิการเพี้ยนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.
6. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
ไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น
7. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
8. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินพันตัว
9. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
10. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่
ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ
ความผิดหุโทษ
11. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ
12. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออกเพราะกระทำผิดวินัยตาม
พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

13. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติ
นี้ หรือกฎหมายอื่น

14. ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม 7, 8, 9, 10 หรือ 14 ก.ค. อาจพิจารณาขอยกเว้นให้
เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม 11 หรือ 12 ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือ
ออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม 13 ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงาน
หรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการ
เพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตก่อนหน้าที่ ก.ค. อาจพิจารณาขอยกเว้นให้เข้ารับราชการได้
การลงมติของ ก.ค. ในการยกเว้นนี้ต้องเป็นอย่างเอกฉันท์

มาตรา 24 อัตราเงินเดือนข้าราชการครู ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

มาตรา 25 ข้าราชการครูอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามภาวะ
เศรษฐกิจ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 26 ข้าราชการครูอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
ตรงตามระเบียบที่ ก.ค. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 27 วันเวลาดำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุด
ประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการครู ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 28 เครื่องแบบข้าราชการครู และระเบียบการแต่งเครื่องแบบ
ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

มาตรา 29 บำเหน็จบำนาญข้าราชการครู ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย
บำเหน็จบำนาญข้าราชการ และให้ ก.ค. เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการครู,