



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒

## วัตถุประสงค์

เพื่อรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

## ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน  
บุคคล ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

## หัวข้อการรายงาน

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง/ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน
๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง/ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร/ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน
๔. ด้านการรักษาไว้/ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน
๕. ด้านการใช้ประโยชน์/ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย/ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จำเป็นต้องมีในสถานศึกษาตลอดทั้งเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี รายวิชาทดแทน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังสำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี แผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๓ จัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลัง มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๑.๕ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลัง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยการประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง เพื่อเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๑.๖ นำผลการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาอนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือน

๑.๗ แจกผลการอนุมัติของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (คำสั่ง) ให้สถานศึกษาและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

**ปัญหาอุปสรรค**

การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษามีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ กรณีตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งไม่สามารถดำเนินการได้ หรือดำเนินการได้น้อย เนื่องจากไม่มีผู้สมัครใจขอย้ายออก ไม่สามารถชี้ได้ว่าใครคือบุคคลที่เกินอัตรากำลัง

## ข้อเสนอแนะ

ควรมหามาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แจกความประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ในเรื่องของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจ และควรดำเนินการย้ายและแต่งตั้งกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เพื่อที่จะให้เกิดสิทธิในเรื่องของค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

### ๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑ การสรรหา บรรจุ ย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร โดยคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ รวมถึงการรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว มีประกาศประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการกลั่นกรองการคัดเลือกและแต่งตั้ง(ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรงตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ และสถานศึกษาในสังกัด

๒.๓ นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดชุมพร พิจารณานุมัติ

๒.๔ แจกผลการอนุมัติของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (คำสั่ง) ให้สถานศึกษาและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

## ปัญหาอุปสรรค

๑. สถานการณ์โรคระบาดเชื้อ ไวรัส 2019 ทำให้การสรรหาบุคลากรต้องเลื่อนปฏิทินการดำเนินการ ส่งผลกระทบต่อความขาดแคลนอัตรากำลังครูของสถานศึกษา โรงเรียนขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานสอนและบุคลากรตามมาตรฐานวิชาเอก ข้อมูลความต้องการอัตรากำลังเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การดำเนินการสรรหาคำเนินการตามข้อมูลเดิม เนื่องจากต้องดำเนินการไปตามระเบียบกฎหมาย

๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการตามมาตรฐานวิชาเอก เนื่องจากมีผู้ผ่านการสรรหาน้อยไม่เพียงพอความต้องการของสถานศึกษา วิชาเอกบางวิชาเอกของข้าราชการครู เป็นวิชาเอกบังคับตามมาตรฐานวิชาเอก เช่น วิชาเอกประถมศึกษา แต่ทางสถาบันการศึกษาไม่ได้ผลิตครูในวิชาเอกดังกล่าวแล้ว จึงมีปัญหาในเรื่องขาดแคลนครูวิชาเอกประถมศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

๑. เห็นควรปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีความยืดหยุ่นในการใช้ระเบียบกฎหมาย แต่ยังคงเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒. มีการปรับปรุงและวางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ให้โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถกำหนดวิชาเอกได้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนใช้กระบวนการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว โดยการเกลี่ยอัตรากำลังทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่ง เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูในสถานศึกษา

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองตามวิชาชีพ

๓.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองผ่านระบบ TEPE online และระบบ Line Professional Learning Community (PLC)

๓.๔ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภายในและภายนอก

### ปัญหาอุปสรรค

๑. สถานการณ์โรคระบาดเชื้อ ไวรัส 2019 ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้

๒. การดำเนินการพัฒนา ไม่ตรงตามความต้องการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และทักษะที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามแผนพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ส่งเสริมการพัฒนาตนเองทางระบบ Online

### ๔. ด้านการรักษาไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการรักษาไว้ ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRMS (Human Resource Management System) ให้เป็นปัจจุบัน

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ กำลังใจ แก่บุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรครูจิตอาสาตามรอยพ่อของแผ่นดิน การมอบเกียรติบัตรครูดีในดวงใจ การจัดกิจกรรมงานยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ การจัดกิจกรรมวันครู เป็นต้น

๔.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งควบคุม ดูแลให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

## ปัญหาอุปสรรค

๑. ข้อมูลเพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรไม่เป็นปัจจุบัน ต้องปรับปรุงเพื่อให้สามารถใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและสามารถส่งเสริมศักยภาพของบุคคลอย่างเต็มความรู้ความสามารถ
๒. ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานเกิดอุปสรรค ความล่าช้า กระทบถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม

## ข้อเสนอแนะ

๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีฐานข้อมูลของบุคลากรที่เป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมความก้าวหน้า และพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าตามสายงานอย่างเหมาะสม
๒. ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยวิธีการที่หลากหลาย มีการเตรียมและพัฒนาบุคลากรไว้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร
๓. วางแผนอัตรากำลังและมีการกำหนดแนวทางในการสรรหา บุคลากรทดแทน และส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## ๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการรักษาไว้ ดังนี้

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายภารกิจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๒ นำผลจากการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อมี/เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น รวมทั้งการประเมินบุคคลและผลงานในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

## ปัญหาอุปสรรค

บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมที่ผันผวนและเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้สถานการณ์แปลกใหม่ ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

## ๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย ดังนี้

๖.๑ สร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

๑) ปฎิบัติหน้าที่ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุนั้นทุกครั้ง สอดแทรก เนื้อหาวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นการป้องปรามไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากระทำผิดวินัย

๒) จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณของ สถานศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมแต่ละสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ ตลอดจนวินัยข้าราชการกับการบริหารงบประมาณ การเงินบัญชีและพัสดุ เพื่อป้องปรามการกระทำ ผิดวินัยกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

๓) แจ้งในที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาประจำเดือน กรณีความผิดตัวอย่างทางวินัย ของข้าราชการครู พร้อมทั้งกำชับให้สถานศึกษาถือปฏิบัติตามมาตรการการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามประกาศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ เรื่อง มาตรการการปฏิบัติงานในหน้าที่ การป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ การป้องกัน การเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ตอบแทน การป้องกันการละเมิดสิทธิเด็ก การป้องกันและการแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในสถานศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๑ เพื่อให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการตลอดจนปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการ

๖.๒ จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการต่อต้านการทุจริตและปลูกจิตสำนึกสู่การเป็นข้าราชการที่ดี

๖.๓ แจ้งสถานศึกษาในสังกัดถือปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติ ราชการทุกรูปแบบ

## ปัญหาอุปสรรค

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด หมายถึง ไม่รู้ว่าสิ่งใดกระทำไม่ได้ไม่กระทำไม่ได้ สิ่งใดที่กระทำแล้วถือว่าผิดวินัยข้าราชการ

## ข้อเสนอแนะ

ให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเรื่องของวินัยข้าราชการ คุณธรรม จริยธรรม ในรูปแบบที่หลากหลาย ความผิดกรณีตัวอย่างทางวินัย จัดให้มีมาตรการป้องกัน การปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ เพื่อเป็นการป้องปรามการกระทำผิดวินัย

