

5.2 การส่งเสริมความมั่นคงในวิชาชีพครู

คุรุสภาได้ดำเนินการสร้างเสริมความมั่นคงในวิชาชีพครู โดยการจัดและส่งเสริมสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีความมั่นใจในอันที่จะเสียสละอุทิศ กาย ใจ เวลา ในการประกอบอาชีพครูเพื่อผลิตทางการศึกษาของเยาวชนและศิษย์ทั้งหลาย

การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ เป็นงานเสริมที่คุรุสภาเอง ส่วนการส่งเสริมสวัสดิภาพเป็นงานที่คุรุสภาประสานงาน เร่งรัดและเรียกร้องให้หน่วยงานต้นสังกัดที่ครูปฏิบัติหน้าที่อยู่ ดำเนินการจัดสวัสดิภาพ ดูแลสวัสดิภาพ ตามสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดและที่พึงได้ตาม สถานภาพแห่งความเป็นปวงชนบุคคล งานส่งเสริมความมั่นคงในวิชาชีพครูมีดังนี้

1) สวัสดิการในรูปของมูลนิธิและกองทุน ในปัจจุบันคุรุสภามีมูลนิธิและกองทุน เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกคุรุสภา ดังนี้

(1) มูลนิธิช่วยครูอาวุโสในพระบรมราชูปถัมภ์

คุรุสภาจัดตั้งมูลนิธิช่วยครูอาวุโส ในพระบรมราชูปถัมภ์ขึ้นเพื่อยกย่องประกาศเกียรติคุณครูที่ทำการสอนจนมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ และมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ครูไม่น้อยกว่า 30 ปี ให้เป็นครูอาวุโสและให้ครูอาวุโสได้มีโอกาสเข้าเฝ้าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในช่วงสุดท้ายของการปฏิบัติงาน เพื่อรับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ในโอกาสเดียวกันครูอาวุโสที่มีฐานะยากจนจะได้รับความช่วยเหลือทางการเงินรายละ 10,000 บาท ส่วนจะได้รับความช่วยเหลือทางการเงินปีละกี่รายขึ้นอยู่กับคอกผลของเงินมูลนิธิ

(2) มูลนิธิช่วยเหลือสมาชิกคุรุสภาผู้ประสบอัคคีภัย และภัยธรรมชาติจัดตั้งขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือ ในการบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าแก่สมาชิกคุรุสภาผู้ประสบภัย ดังนี้

- อัคคีภัย ให้ความช่วยเหลือกรณีที่อยู่อาศัยและทรัพย์สินเสียหายรายละไม่เกิน 7,500 บาท
- วาตภัย ให้ความช่วยเหลือกรณีที่อยู่อาศัยเสียหายรายละไม่เกิน 4,000 บาท
- อุทกภัย ให้ความช่วยเหลือกรณีที่อยู่อาศัยเสียหายรายละไม่เกิน 4,000 บาท
- ภัยจากเหตุการณ์ชายแดน ให้ความช่วยเหลือกรณีที่อยู่อาศัยเสียหายรายละไม่เกิน 4,000 บาท

(3) มูลนิธิช่วยครูที่ประสบภัยจากการก่อเหตุร้าย

การประสบภัยจากการก่อเหตุร้าย ไม่ว่าจะเป็นการกระทำของโจรผู้ร้าย โจร ก่อการร้ายหรือภัยจากการสู้รบก็ตาม บาดเจ็บถึงแก่ชีวิต บางรายได้รับบาดเจ็บสาหัส บางรายถูกจับตัวไป

ต้องเสียขวัญและกำลังใจ คุรุสภาจึงจัดตั้งมูลนิธิช่วยครูที่ประสบภัยจากการก่อเหตุร้ายขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือสมาชิกคุรุสภาผู้ประสบภัยพิบัติดังกล่าว กรณีถึงแก่ความตาย รายละ 12,000 บาท กรณีถูกทำร้ายร่างกายจนบาดเจ็บสาหัสหรือทุพพลภาพไม่เกิน รายละ 10,000 บาท และกรณีถูกจับตัวไปอันเนื่องจากการกระทำของการก่อเหตุร้ายไม่เกินรายละ 5,000 บาท สมาชิกคุรุสภาที่ประสบภัยดังกล่าว ต้องยื่นเรื่องขอรับความช่วยเหลือภายใน 1 ปีนับแต่วันที่เกิดเหตุ โดยมีหลักฐานประกอบการขอรับความช่วยเหลือ ดังนี้

(4) มูลนิธิรางวัลคุรุสภา

คุรุสภา จัดตั้งมูลนิธิรางวัลคุรุสภา เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติคุณครูผู้ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นด้านการสอนหรือการบริหารการศึกษา สร้างคุณประโยชน์ด้านการศึกษาให้แก่ประเทศชาติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูที่เสียสละ บำเพ็ญประโยชน์ต่อการศึกษา โดยมูลนิธิรางวัลคุรุสภาได้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ครูผู้ได้รับการคัดเลือก จำนวน 9 รางวัล ๆ ละ 100,000 บาท รวมเป็นเงิน 900,000 บาท พร้อมด้วยเข็มกลัดทองคำ อันละไม่เกิน 5,000 บาท

(5) มูลนิธิช่วยการศึกษานูตรสมาชิกคุรุสภา

คุรุสภาได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องที่จะให้บุตรของครู ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ จึงได้จัดตั้งมูลนิธิช่วยการศึกษานูตรสมาชิกคุรุสภาขึ้น เพื่อให้ทุนการศึกษานูตรสมาชิกคุรุสภาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้ได้เข้าเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ติดต่อกันไปจนจบหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญหรือสายอาชีพ อีก 3 ปี โดยระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้รับทุนปีละ 1,500 บาท และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญหรือสายอาชีพอีก 3 ปี ๆ ละ 2,000 บาท

(6) มูลนิธิวี บุษยเกตุ

คุรุสภาจัดตั้งมูลนิธิวี บุษยเกตุ ขึ้น เพื่อเป็นที่ระลึกแก่ผู้ให้กำเนิดคุรุสภา มูลนิธินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาสายสามัญและสายอาชีพที่ยากจน เรียนดีและประพฤติดี ในลักษณะไม่ต่อเนื่องทุนละ 5,000 บาท สำหรับจำนวนทุนนั้น มูลนิธิจะประกาศให้ทราบเป็นคราว ๆ ไป

(7) กองทุนสวัสดิการเพื่อสมาชิกคุรุสภา

กองทุนสวัสดิการเพื่อสมาชิกคุรุสภา จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกคุรุสภาที่ประสบอุบัติเหตุร้ายแรง หรือเจ็บป่วยด้วยอาการทุกขเวทนาอย่างแสนสาหัสหรือทุพพลภาพช่วยเหลือรายละไม่เกิน 10,000 บาท

(8) กองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพครู

เนื่องในวโรกาสที่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถทรงเจริญพระชนมพรรษาครบ 5 รอบในปี พ.ศ. 2535 กุรุสภาได้จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพครูขึ้นเพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติและเพื่อนำเงินดอกผลจากกองทุนมาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพครู ให้ครูประสิทธิภาพและมาตรฐานความรู้ความสามารถทางวิชาการ เทคนิควิธีการจัดการกระบวนการเรียนการสอน และการวัดผลเพื่อนักเรียนจะได้มีผลการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2) สวัสดิการด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ กุรุสภาได้ดำเนินการจัดสวัสดิการด้านนี้เพื่อเป็นหลักประกันทางจิตใจให้แก่สมาชิกกุรุสภา ให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยไม่ต้องเป็นกังวลถึงครอบครัว เมื่อตัวสมาชิกเองถึงแก่กรรมลง เพราะสมาชิกที่มีชีวิตอยู่จะช่วยกันออกเงินให้แก่ผู้ถึงแก่กรรมในการช่วยจัดงานศพและสงเคราะห์ครอบครัว การฌาปนกิจสงเคราะห์ที่กุรุสภาดำเนินการมี 2 ประเภท คือ

(1) การฌาปนกิจ สงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกกุรุสภา (ช.พ.ค.)

สมาชิกกุรุสภาที่มีอายุไม่เกิน 35 ปีบริบูรณ์มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิก ช.พ.ค. เมื่อสมาชิก ช.พ.ค. คนใดถึงแก่กรรมลง สมาชิก ช.พ.ค. ที่มีชีวิตอยู่จะช่วยออกเงินให้ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม ศพละ 50 ศตางค์ ซึ่งครอบครัวของสมาชิกผู้ถึงแก่กรรมจะได้รับการช่วยเหลือ ดังนี้

ก. ค่าจัดการศพได้รับรายละเอียด 50,000 บาท

ข. เงินสงเคราะห์ครอบครัว จะได้รับในส่วนที่เหลือหลังจากหักเงินค่าจัดการศพที่รับไปแล้วอีกจำนวนหนึ่ง เมื่อกุรุสภาเก็บเงินค่าสงเคราะห์รายศพจากสมาชิก ช.พ.ค. ทุกจังหวัดได้แล้ว คือประมาณเดือนที่ 3 นับแต่เดือนที่กุรุสภาประกาศรายชื่อสมาชิก ช.พ.ค. ที่ถึงแก่กรรม เงินจำนวนนี้จะเพิ่มมากขึ้นทุกเดือนตามจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้น

สำหรับสมาชิก ช.พ.ค. ที่มีอายุครบ 72 ปี บริบูรณ์ หรือเป็นสมาชิก ช.พ.ค. มาครบ 40 ปีบริบูรณ์ และประสงค์จะให้กุรุสภาทวงจ่ายเงินสงเคราะห์รายศพแทนให้ก็ได้ โดยขอให้ยื่นเรื่องราวในวันที่มีอายุครบ 72 ปี บริบูรณ์ หรือในวันที่เป็นสมาชิก ช.พ.ค. มาครบ 40 ปีบริบูรณ์ ที่สำนักงานคณะกรรมการกุรุสภาจังหวัดหรืออำเภอ

(2) การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกกุรุสภา ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.) ผู้สมัครเข้าเป็นสมาชิก ช.พ.ส. ต้องเป็นคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกกุรุสภา อายุไม่เกิน 35 ปีบริบูรณ์ เมื่อสมาชิก ช.พ.ส. ถึงแก่กรรม สมาชิกอื่น ๆ จะช่วยกันออกเงินจัดงานศพ ศพละ 1 บาท ซึ่งสมาชิกกุรุสภาและครอบครัวจะได้รับการช่วยเหลือ ดังนี้

ก. ค่าจัดการศพ ได้รับรายละเอียด 20,000 บาท

จ. เงินสงเคราะห์ จะได้รับเงินส่วนที่เหลือหลังจากหักเงินค่าจัดการศพ ที่ได้รับไปแล้วอีกจำนวนหนึ่ง เมื่อกรุสภากลับเงินสงเคราะห์รายสัปดาห์จากสมาชิก ช.พ.ส. ทุกจังหวัดได้แล้ว ก็ประมาณเดือนที่ 3 นับ แต่เดือนที่กรุสภาระบุรายชื่อสมาชิก ช.พ.ส. ที่ถึงแก่กรรม เงินจำนวนนี้จะเพิ่มมากขึ้นทุกเดือนตามจำนวนสมาชิก

3) สวัสดิการด้านอื่น ๆ กรุสภาก็ดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างเสริมให้สมาชิกกรุสภามีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพครูในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

(1) สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้สมาชิกกรุสภามีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยร่วมกับภาคเอกชนและสถาบันการเงินต่าง ๆ ดังนี้

1. ร่วมกับธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จัดโครงการสวัสดิการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยสำหรับสมาชิกกรุสภามี โดยมิวัตถุประสงค์ให้สมาชิกกรุสภากู้เงินเพื่อซื้อที่ดินปลูกบ้าน ได้ถ่อนจำนวนที่อยู่อาศัย หรือซื้อที่ดิน ค่อเคมบ้านที่อยู่อาศัย

2. ร่วมกับธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จัดโครงการ “สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย” โดยมิวัตถุประสงค์ในการขอกู้เพื่อซื้อบ้านพร้อมที่ดิน เพื่อซื้อห้องชุดพักอาศัยเพื่อซ่อมแซมหรือค่อเคมที่อยู่อาศัยของตนเอง เพื่อปลูกบ้านอยู่อาศัยบนที่ดินของตนเองหรือคู่สมรส หรือเพื่อได้ถ่อนจำนวนที่อยู่อาศัยจากแหล่งการเงินอื่น ซึ่งสมาชิกจะกู้เงินตามโครงการนี้ได้รายละไม่เกิน 750,000 บาท

(2) สวัสดิการลดค่าโดยสารเดินทาง

กรุสภาก็ได้รับความร่วมมือจากกระทรวงคมนาคมในการลดค่าโดยสารรถไฟ และได้รับความร่วมมือจากบริษัทการบินไทย จำกัด ลดค่าโดยสารเครื่องบินให้แก่สมาชิก ดังนี้

1. การลดค่าโดยสารรถไฟ การรถไฟแห่งประเทศไทยให้ความร่วมมือกับกรุสภามี ลดค่าโดยสารรถไฟให้แก่สมาชิกกรุสภามี 25 % ในกรณี ดังนี้

- เดินทางไปกลับเพื่อศึกษาหาความรู้ในเวลาปิดภาคเรียนปีละ 1 ครั้ง
- เดินทางไป - กลับ ในการประชุมอบรมเกี่ยวกับการศึกษา (ทุกครั้งที่มี

การประชุมหรืออบรม)

2. การลดค่าโดยสารเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด ให้ความร่วมมือต่อกรุสภามีลดค่าโดยสารเครื่องบินภายในประเทศให้แก่สมาชิกกรุสภามี 15 %

(3) สวัสดิการด้านเครื่องอุปโภคบริโภค ได้จัดสินค้าราคาถูกที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพครูสำหรับสมาชิกกรุสภามี ดังนี้

1. สินค้าสวัสดิการเพื่อเป็นการส่งเสริมการดำรงชีพพื้นฐาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกกรุสภามี ให้ดียิ่งขึ้นซึ่งในปัจจุบันนี้กรุสภาก็ดำเนินการเฉพาะเรื่องยานพาหนะ คือรถจักร

ยานยนต์ รถยนต์กระบะ รถยนต์นั่ง และสินค้าที่มีความจำเป็น ส่วนสินค้าประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้า ได้มอบให้องค์การค้าของครูสภาเป็นผู้ดำเนินการ

2. โครงการบัตรสมาชิกครูสภาลดค่าบริการ ได้จัดโครงการนี้โดยการเชิญชวนบริษัท ห้างร้านและสถานบริการต่างๆ ลดราคาสินค้าและค่าบริการต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกครูสภาที่มีบัตรประจำตัวสมาชิกครูสภาไปแสดง หากบริษัท ห้างร้านและสถานบริการใดเข้าร่วมโครงการนี้ จะมีเครื่องหมายครูสภา (ตราพญหส์ปติ) มีคำว่า “ครูสภาบริการ” ติดอยู่ที่สถานประกอบการปัจจุบันมีบริษัทห้างร้านและสถานบริการ เข้าร่วมโครงการนี้ จำนวน 176 แห่งทั่วประเทศ ลดราคาสินค้าหลายประเภท เช่น เสื้อผ้า เครื่องเขียน แบบเรียน รองเท้า เครื่องใช้ไฟฟ้า ห้องพัก ร้านอาหาร และสินค้าเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ เป็นต้น โดยลดราคาพิเศษประมาณ 5 - 20 % ให้แก่สมาชิก ครูสภา

(4) สวัสดิการด้านที่พักอาศัยชั่วคราว ได้จัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยชั่วคราวสำหรับสมาชิกครูสภา ดังนี้

1. หอพักสมาชิกครูสภากรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในบริเวณครูสภา ถนนราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ให้บริการแก่สมาชิกครูสภาที่มีบัตรประจำตัวสมาชิกครูสภา ในวันเข้าพัก

ค่าบำรุงห้องชุดปรับอากาศ ห้องละ 450 บาทต่อวัน จำนวน 4 ห้อง

ค่าบำรุงห้องปรับอากาศ เดียงคู่ ห้องละ 350 บาทต่อวัน จำนวน 56 ห้อง

2. บ้านพักครูสภาอ่างศิลา ตั้งอยู่ ณ ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โทร (038) 397061 เป็นห้องรวมปรับอากาศ เข้าพักได้ครั้งละไม่เกิน 50 คน ค่าบำรุงที่พักคนละ 100 บาทต่อวัน

3. บ้านพักครูสภาชะอำ ตั้งอยู่ ณ ตำบลชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี (ติดกับ คลุศิริสอร์ท) โทร. (032) 521000 เป็นห้องพัสดุรวม ค่าบำรุงห้องพัก ห้องละ 1,200 บาทต่อวัน หากพักเป็นหมู่คณะตั้งแต่ 25 คน แต่ไม่เกิน 30 คน เหมาะจ่ายวันละ 3,600 บาท

(5) การส่งเสริมสุขภาพและการรักษาพยาบาล ได้จัดสวัสดิการด้านสุขภาพเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของสมาชิกครูสภา ดังนี้

1. สถานพยาบาลของครูสภา เป็นสถานพยาบาลในรูปแบบที่ไม่มีเตียงรับคนไข้ไว้พักค้างคืน ให้บริการตรวจรักษาโรคทั่วไป โรคเด็กและโรคฟัน รวมทั้งบริการใส่ฟันทุกวันราชการ ตั้งแต่เวลา 8.30 - 15.30 น. และจัดฟันทุกวันอังคาร เวลา 13.00 - 15.00 น. โดยให้บริการแก่สมาชิกครูสภาและครอบครัวข้าราชการ สังกัดอื่น ๆ และประชาชนทั่วไป และมีบริการตรวจโรคนอกเวลาราชการ ตั้งแต่เวลา 16.30 - 19.30 น. ทุกวันเว้นวันหยุดราชการ

หากสมาชิกมีบัตรประจำตัวสมาชิกมาแสดง ก็จะได้รับสิทธิดังต่อไปนี้

- การตรวจรักษาก่อนผู้ไม่มีบัตร
- ใ้ลดค่าบริการและค่ายา 10 %
- ใบเสร็จรับเงินสามารถนำไปเบิกได้ตามระเบียบราชการ

นอกจากนี้ยังให้บริการตรวจพิเศษเฉพาะโรคโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ เช่น โรคผิวหนัง โรคเฉพาะสตรี โรคตา-คอ-จมูก โรคหัวใจ มะเร็งในระยะเริ่มแรก ตรวจพิเศษทางรังสี กายภาพบำบัด และความดันโลหิตสูง

2. การเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ ได้จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ ดังนี้

- จัดทำเอกสารเกี่ยวกับโรคต่าง ๆ และวิธีป้องกันรักษา เผยแพร่แก่สมาชิก คุรุสภาและผู้สนใจทั่วไป ตลอดจนจัดหาเอกสารจากหน่วยงานอื่น ออกเผยแพร่ด้วย
- จัดทำสไลด์ประกอบเสียงทางการแพทย์ถึง 7 เรื่องด้วยกัน คือเรื่องดวงตา ฟันของเรา การปฐมพยาบาล หู-คอ-จมูก โรคหัวใจ โรคตับอักเสบ และพิษภัยจากบุหรี่ เพื่อให้สมาชิกคุรุสภายืมไปใช้ประกอบการเรียนการสอน สำหรับสมาชิกคุรุสภาในส่วนภูมิภาคสามารถยืมได้จากสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดที่สังกัด ส่วนสมาชิกคุรุสภาในเขต กรุงเทพมหานคร ติดต่อยืมได้ที่ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ กองสุขภาพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
- ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบำรุงรักษาสุขภาพทางไปรษณีย์ และลงในวารสารต่าง ๆ ของคุรุสภา

- จัดอบรมระยะสั้นเรื่อง “การดูแลรักษาตนเองเบื้องต้นและการปฐมพยาบาล” ถึงปีละ 2 ครั้ง เพื่อเผยแพร่ความรู้ในการรักษาสุขภาพอนามัยแก่สมาชิกคุรุสภาซึ่งสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและโรงเรียนได้

3. การตรวจสุขภาพประจำปี คุรุสภาได้ประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุขบริการตรวจสุขภาพประจำปีแก่สมาชิกคุรุสภา โดยไม่คิดค่าบริการเว้นแต่การตรวจด้วยเครื่องมือหรือวิธีพิเศษก็จะต้องเสียค่าใช้จ่ายตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งก็สามารถนำไปเบิกเงินได้ตามสิทธิ

สำหรับรายละเอียดในการปฏิบัตินั้น ถ้าเป็นสมาชิกคุรุสภาในส่วนภูมิภาคคุรุสภาได้มอบให้ผู้อำนวยการคุรุสภาจังหวัด ติดต่อประสานงานกับนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เพื่อจัดบริการให้แก่สมาชิกสำหรับสมาชิกคุรุสภาในส่วนกลาง ให้ติดต่อที่ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ สถานพยาบาลของคุรุสภา กองสุขภาพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร

4. การลดค่าบริการและค่ารักษาพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน คุรุสภาได้ประสานงานกับสมาคมโรงพยาบาลเอกชนแห่งประเทศไทยให้สมาชิกของสมาคมลดค่าบริการและค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิกคุรุสภา ที่มีบัตรประจำตัวสมาชิกคุรุสภามาแสดง ซึ่งในขณะนี้ไม่มีโรงพยาบาลเอกชนทั้ง

ในกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาคพร้อม 53 แห่ง ยินดีลดค่าบริการและ ค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิกคุรุสภา

4) การให้บริการด้านการพิทักษ์สิทธิครูและรับเรื่องร้องทุกข์

คุรุสภาได้จัดบริการในด้านช่วยเหลือและให้ความรู้แก่สมาชิกคุรุสภาทางกฎหมายโดยมีฝ่ายกฎหมายและพิทักษ์สิทธิครู กองสวัสดิการและสวัสดิภาพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาผู้เป็นดำเนินการดังนี้

(1) กรณี ให้ความช่วยเหลือ

- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกคุรุสภาในปัญหาข้อกฎหมายทั้งทางแพ่งและอาชญา กฎหมายปกครองและกฎหมายอื่น ๆ รวมทั้งปัญหาอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกคุรุสภาเกี่ยวกับการทำนิติกรรมสัญญา การทำ พินัยกรรมและอื่น ๆ
- ช่วยหาทนายความไว้ในกรณีที่สมาชิกคุรุสภาที่มีความจำเป็นดำเนินคดี หรือถูกดำเนินคดีในศาล อันมีสาเหตุเนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่อาจจัดหาทนายความเองได้และ ต้องการทนายความจากคุรุสภา

ดำเนินการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่สมาชิกคุรุสภาควรทราบโดยจัดทำ หนังสือบทความทางกฎหมายและร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดและอำเภอในกรณีที่มีการจัดประชุม อบรม สัมมนา ส่งวิทยากรจากคุรุสภาไปบรรยายเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย ให้แก่สมาชิกคุรุสภา

(2) หลักเกณฑ์ในทางปฏิบัติว่าด้วยการช่วยเหลือสมาชิกคุรุสภาทางกฎหมาย

- ในกรณีที่สมาชิกคุรุสภาหรือปัญหากฎหมาย เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า คู่กรณี เป็นสมาชิกคุรุสภาทั้งสองฝ่ายให้นิติกรดำเนินการเรียกคู่กรณีทั้งสองมาไกล่เกลี่ยหาทาง ประนีประนอมยอมความกันเสียก่อน หากไม่สามารถตกลงกันได้ให้นิติกรรวบรวมข้อมูลเสนอเลขาธิการคุรุสภาเพื่อพิจารณาว่าจะสมควรให้ทนายความของคุรุสภาคำเนินคดีว่าต่าง แก่ต่างให้แก่ฝ่ายใดหรือไม่ หากปรากฏว่าการว่าต่าง แก่ต่างคดีให้แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะทำให้เสียความเป็นธรรม ห้ามมิให้ทนายความของคุรุสภาว่าความให้ทั้งสองฝ่าย

- ในกรณีที่สมาชิกคุรุสภาที่มีความจำเป็นต้องฟ้องร้องคดีหรือถูกฟ้องคดีต่อศาล โดยสมาชิกคุรุสภาเป็นโจทก์ร่วมหรือจำเลยร่วมกับบุคคลอื่น และรูปคดีเป็นคดีที่ไม่อาจแบ่งแยกกัน ได้ การใช้ทนายความคนเดียวกันแก่ต่างในคดี จะเป็นการสะดวกและเกิดประโยชน์แก่คดีของสมาชิกคุรุสภา เมื่อสมาชิกคุรุสภาและโจทก์ร่วมหรือจำเลยร่วมยื่นคำร้องขอให้คุรุสภาจัดทนายความว่าความให้ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าสมาชิกคุรุสภามีสิทธิใช้ทนายความของ คุรุสภาว่า

ความได้ตามระเบียบแล้ว แม้โจทก์ร่วมหรือจำเลยร่วมในคดีนี้จะไม่ใช่สมาชิกคุรุสภา แต่เพื่อประโยชน์ของสมาชิกคุรุสภาหากโจทก์ร่วมหรือจำเลยร่วมเหล่านั้นมีความประสงค์จะขอให้ทนายความคุรุสภาว่าความให้บุคคลภายนอกผู้นั้น ยื่นคำร้องต่อเลขาธิการคุรุสภา เพื่อพิจารณาอนุญาตให้ทนายความคุรุสภาว่าความให้เป็นกรณีพิเศษ โดยบุคคลภายนอกต้องเสียค่าใช้จ่ายอย่างสูงตามปกติเป็นกรณี ๆ ไป

- ในกรณีที่สมาชิกคุรุสภาหรือปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบ ว่าด้วยการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ซึ่งตามกฎหมายผู้อุทธรณ์จะต้องเป็นผู้เขียนอุทธรณ์ด้วยตนเอง นิติกรเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำวิธีการในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ การกำหนดประเด็น ซึ่งเป็นสาระสำคัญในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษเท่าที่จะทำได้ โดยให้สมาชิกคุรุสภาเป็นผู้จัดทำหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษด้วยตนเอง ห้ามมิให้นิติกรของคุรุสภาเป็นผู้เขียนอุทธรณ์ให้แก่สมาชิกคุรุสภาเสียเอง

(3) วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการขอรับความช่วยเหลือ

- การขอรับคำปรึกษาและคำแนะนำปัญหากฎหมาย หรือขอรับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำนิติกรรมสัญญา สมาชิกคุรุสภาจะไปติดต่อด้วยตนเองหรือหาหรือเป็นหนังสือก็ได้ กรณีไปหาหรือด้วยตนเองต้องนำบัตรประจำตัวสมาชิกคุรุสภาพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ประสงค์จะหาหรือไปแสดงด้วย สำหรับการหาหรือเป็นหนังสือ ต้องแจ้งชื่อ ที่อยู่ ตำแหน่งสังกัดประเภทสมาชิกและเลขประจำตัวสมาชิกรายละเอียดข้อเท็จจริงพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ประสงค์จะหาหรือโดยชัดเจนด้วย

- การขอรับความช่วยเหลือจากทนายความของคุรุสภา สมาชิกต้องไปติดต่อด้วยตนเองโดยบริการดังกล่าวสมาชิกไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายว่าความแต่ต้องเสียค่าค่าธรรมเนียมศาล และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการดำเนินคดีหรือต่อสู้คดีเอง ทนายความคุรุสภามีทั้งทนายความประจำอยู่ ณ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและทนายความคุรุสภาประจำจังหวัดต่าง ๆ ขณะนี้มีอยู่ 69 จังหวัด

ข. คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)

1. โครงสร้างพื้นฐานของ ก.ค.

ก.ค. เกิดขึ้นเนื่องจากการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ก่อนหน้านั้นการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการมีคุรุสภาทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือน เนื่องจากข้าราชการครูเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในขณะนั้น ต่อมาเมื่อจะมีการโอนการศึกษาประชาบาล จากองค์กรบริหารส่วนจังหวัดมาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในปี พ.ศ. 2523 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.

2523 ขึ้น โดยมุ่งที่จะให้การบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูในกระทรวงศึกษาธิการมีระบบบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมมีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพโดยมี ก.ค. เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมมีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพโดยมี ก.ค. เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่ควบคุมกำกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามระบบหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เหมาะสม

ในปัจจุบันนี้ ก.ค. ควบคุมกำกับข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวนไม่ต่ำกว่า 5 แสนคน ซึ่งนับว่า ก.ค. เป็นองค์กรกลางที่ควบคุมกำกับข้าราชการมากที่สุด นอกจากนั้นแล้วระบบ หรือหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดขึ้นใช้สำหรับข้าราชการครูนั้น จะส่งผลกระทบต่อครูของเทศบาลต่าง ๆ รวมทั้งครูในสังกัดกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาด้วย เนื่องจากจะต้องนำระบบและหลักเกณฑ์ของ ก.ค. ไปอนุโลมใช้กับครูในสังกัดดังกล่าวด้วย แะนอกจากนั้นแล้วระบบหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดจะส่งผลกระทบต่อครูในโรงเรียนเอกชนด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้คณะกรรมการการศึกษาเอกชน หรือโรงเรียนเอกชน จำเป็นจะต้องยกระดับมาตรฐานของครูโรงเรียนเอกชนให้สูงขึ้นด้วย

2. องค์ประกอบของ ก.ค.

ตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 มาตรา 6 กำหนดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ก.ค. ไว้ว่า ก.ค. ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขธิการ ก.พ. เลขธิการครูสภา ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้แทนข้าราชการครูจำนวน 7 คน เป็นกรรมการ และเลขธิการ ก.ค. เป็นกรรมการและเลขานุการ

หากพิจารณาวิเคราะห์องค์ประกอบของ ก.ค. แล้ว จะเห็นว่า ก.ค. จะประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ประธาน ก.ค. กรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนข้าราชการครู และกรรมการและเลขานุการ

3. สำนักงาน ก.ค.

สำนักงาน ก.ค. ทำหน้าที่เป็นหน่วยเลขานุการของ ก.ค. ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ได้กำหนดเกี่ยวกับสำนักงาน ก.ค. ไว้ว่า

“ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยมีเลขธิการ ก.ค. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ ก.ค.

2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อเสนอ ก.ค. และผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง
3. ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติของหน่วยงานทางการศึกษากรม อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัดและเสนอ ก.ค.
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูเสนอ ก.ค.
5. ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และพระราชบัญญัติอื่น และตามที่ ก.ค. มอบหมาย”

กล่าวในสาระสำคัญแล้ว สำนักงาน ก.ค. มีอำนาจและหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของ ก.ค. โดยปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ ก.ค. นั้นเอง ภาระหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค. ก็จะเป็นเช่นเดียวกับของ ก.ค.

ในการจัดตั้งสำนักงาน ก.ค. ครั้งแรก สำนักงาน ก.ค. เป็นส่วนราชการระดับกรมโดยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในระยะแรกนั้น สำนักงาน ก.ค. แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วนราชการระดับกอง 2 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม และกองการบริหารงานบุคคลต่อมาในปี พ.ศ. 2527 ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรมกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ กองมาตรฐานตำแหน่ง กองวิชาการบริหารงานบุคคล และกองวินัยและนิติการ และในปัจจุบันนี้สำนักงาน ก.ค. ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรมกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 กองวิชาการบริหารงานบุคคล และกองวินัยและนิติการ โดยแต่ละกองจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยสังเขป ดังนี้

สำนักงานเลขานุการกรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของสำนักงาน อันได้แก่ งานสารบรรณ งานธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานคลัง งานแผนงาน และงานประชาสัมพันธ์

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การตรวจสอบการดำเนินการบริหารงานบุคคลของกรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ที่ ก.ค. กำหนดในส่วนที่เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และเรื่องต่าง ๆ นอกจากเรื่องเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ การพิจารณาอนุมัติการโอนพนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นข้าราชการครู การอนุมัติ การบรรจุ ผู้ซึ่งเคยเป็นพนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การพิจารณาอบรมแต่งตั้งข้าราชการครู จากผู้ซึ่งมีคุณสมบัติต่างไปจากมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งการพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่ต่ำกว่าเดิม การพิจารณาอนุมัติ

การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู การพิจารณาอนุมัติเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู การพิจารณาอนุมัติการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การควบคุม เกษียณอายุของข้าราชการ และการเก็บทะเบียนประวัติและแก้ไขเพิ่มเติมรายการในทะเบียนประวัติ ข้าราชการครู

กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูในหน่วยงานทางการศึกษา การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ และเลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังในหน่วย งานทางการศึกษา และการพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งรับเงิน เดือนในระดับ 8 ขึ้นไป ทั้งนี้ กองมาตรฐานตำแหน่งที่รับ ผิดชอบสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ

กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเช่นเดียวกับกองมาตรฐานตำแหน่ง ที่ 1 โดยรับผิดชอบกรมต่าง ๆ นอกจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กองวิชาการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ก.ค. ในการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา การพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล การส่งเสริมการวิจัยการบริหารงานบุคคล การกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การดำเนินการสอบแข่งขันและการควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอบ แข่งขัน การพัฒนาข้าราชการครู การจัดศูนย์ข้อมูลในการบริหารงานบุคคล และการจัดศูนย์เอกสารวิชาชีพครูและเอกสารผลงานทาง วิชาการของข้าราชการครู

กองวินัยและนิติการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัยของข้าราชการ รวมทั้งการสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีต่าง ๆ นอกจากกรณีการกระทำผิดทางวินัย การส่งเสริมวินัย การอุทธรณ์คำสั่ง การ ลงโทษทางวินัย และการอุทธรณ์คำสั่งการสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีต่าง ๆ นอกจากกรณีการกระทำผิด ทางวินัย การพิจารณาขออนุญาตคุณสมบัติตามมาตรา 23 เพื่อขอเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การออกกฎ และระเบียบ ก.ค. และการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสำนักงาน ก.ค. คือ เลขาธิการ ก.ค. ซึ่งทำหน้าที่เป็น กรรมการและเลขานุการของ ก.ค. ตำแหน่งเลขาธิการ ก.ค. เป็นตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเทียบ เท่ากับตำแหน่งอธิบดี คือเป็นตำแหน่งในระดับ 10 เช่นเดียวกับอธิบดีกรมต่าง ๆ ส่วนตำแหน่งผู้

บริหารระดับสูง รองลงมาคือ รองเลขาธิการ ก.ค. ซึ่งในระยะแรกมี 1 ตำแหน่ง ปัจจุบันมีรองเลขาธิการ ก.ค. 3 ตำแหน่ง นอกจากนั้น ในขณะนี้มีตำแหน่งระดับสูงในระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 9 ซึ่งเทียบเท่ากับตำแหน่งรองอธิบดี) อีก 2 ตำแหน่ง คือ เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล 1 ตำแหน่ง และผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านวินัยและ กฎหมายอีก 1 ตำแหน่ง

สำหรับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่นั้น เนื่องจากสำนักงาน ก.ค.ได้เริ่มจัดตั้งจากส่วนราชการเพียง 2 กอง อัตรากำลังในขั้นต้นจึงมีน้อยไปด้วย คือ ในระยะแรกมีอัตรากำลัง 174 ตำแหน่ง และได้เพิ่มขยายเรื่อยมา ปัจจุบันสำนักงาน ก.ค. มีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 374 ตำแหน่ง ซึ่งกล่าวได้ว่าสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันนี้ได้พอสมควร

เนื่องจากสำนักงาน ก.ค. เป็นฐานในการปฏิบัติงานของ ก.ค. สำนักงาน ก.ค. จึงมีความสำคัญมากในอันที่จะทำให้งานของ ก.ค. มีประสิทธิภาพ หรือค่อยประสิทธิภาพ หรืออีกนัยหนึ่ง สำนักงาน ก.ค. จะมีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ภายใต้กำกับของ ก.ค. จะบรรลุผลตามเจตนารมณ์มากน้อยแค่ไหน โดยปกติสำนักงาน ก.ค. จะเป็นตัวชี้ความสำเร็จของ ก.ค. ได้อย่างหนึ่ง

4. อำนาจหน้าที่ของ ก.ค.

4.1 ก.ค. กับการบริหารงานบุคคล

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า แม้การบริหารงานบุคคลในกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ อำนาจและหน้าที่จะอยู่ที่ผู้บริหารของกระทรวงทบวงกรมนั้น ๆ ก็ตาม แต่จำเป็นจะต้องมีผู้อำนาจในการบริหารงานบุคคลอีกส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนกลาง เพื่อกำหนดระบบหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลให้กระทรวงทบวงกรมปฏิบัติ และกำกับดูแลให้เป็นไปตามระบบหลักเกณฑ์นั้นผู้มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลในส่วนนี้มักจะเรียกกันว่าองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลหรือ Central Personnel Agency (C.P.A.) ส่วนผู้บริหารงานบุคคลในกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ นั้น เรียกว่า หน่วยปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล หรือ Operating Personnel Agency (O.P.A.)

ตามหลักการดังกล่าวนี้ ถือว่า ก.ค. เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลหน่วยหนึ่งโดยมีฐานะเป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลเฉพาะในส่วน ของ ข้าราชการครูในกระทรวงศึกษาธิการและจากการวิเคราะห์อำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และภารกิจที่จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ ก.ค. จะมีอำนาจและหน้าที่ใน 5 ประการ คือ

ประการที่ 1 เสนอแนะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการหรือกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับนโยบายในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

ประการที่ 2 ออกกฎ ก.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เพื่อเป็นหลักปฏิบัติสำหรับกรมและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ นำไปบริหารงานบุคคล

ประการที่ 3 ควบคุม กำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของกรมและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ รวมทั้ง อ.ก.ค. กรมและ อ.ก.ค. จังหวัด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบและหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ประการที่ 4 ดำเนินการ หรือปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด อันเป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการให้เป็นมาตรฐานและเป็นเรื่องที่กรมหรือจังหวัดมีอาจดำเนินการได้ตามกฎหมาย เช่น การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การปรับและเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การสอบแข่งขันหรือการมอบหมายการสอบแข่งขัน การอนุมัติการแต่งตั้งข้าราชการครูระดับสูง การอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งในกรณีไม่เป็นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ กรมหรือจังหวัดดำเนินการได้ การอนุมัติการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ และการอุทธรณ์คำสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการ ปลดออก และไล่ออก เป็นต้น

ประการที่ 5 ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอื่น ๆ อันเป็นการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในส่วนราชการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การประสานการพัฒนาข้าราชการครู การเผยแพร่วิชาการบริหารงานบุคคล การดำเนินการและส่งเสริมการวิจัยการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

เมื่อพิจารณาอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. ดังกล่าวแล้ว จะเห็นว่า ก.ค. มีอำนาจและหน้าที่ที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมระบบ หรือกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด ซึ่งยากที่สำนักงาน ก.ค. จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ในทางปฏิบัติ ก.ค. จึงได้ตั้งอนุกรรมการขึ้นเพื่อปฏิบัติกรแทนหรือกลั่นกรองงานก่อนที่จะเสนอ ก.ค. เรียกว่าอนุกรรมการข้าราชการครูวิสามัญหรือเรียกย่อ ๆ ว่า อ.ก.ค. วิสามัญ ซึ่งปัจจุบันนี้มีหลายคณะ ที่สำคัญคือ

1. อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนระดับสูง
3. อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การสรรหาและพัฒนาข้าราชการครู
4. อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
5. อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์

6. อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

7. อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ

นอกจากนั้นแล้ว ก.ค. ยังได้ตั้ง ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจ ขึ้นเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องตามภารกิจของ ก.ค. เพื่อปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ อ.ก.ค. เพื่อปฏิบัติให้แล้วเสร็จ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจนี้จะมีมากมาย คือ

- อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการออกข้อสอบแข่งขันวิชาต่าง ๆ จะมีหลายคณะตามวิชาที่สอบ

- อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการตรวจและประเมินผลงานทางวิชาการ จะมีหลายคณะตามสาขาและจำนวนข้าราชการครูที่เสนอให้ปรับตำแหน่ง

- อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจอื่น ๆ เช่น อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจตรวจผลการสอบแข่งขัน อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจพัฒนาระบบการสอบแข่งขัน เป็นต้น

4.2 ก.ค.กับการเสนอแนะนโยบายบริหารงานบุคคล

อำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. ในประการแรกที่ปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 คืออำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเสนอแนะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับนโยบายในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

อำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. อาจแยกออกได้เป็น 2 ประการคือ ประการแรก คือการเสนอแนะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และประการที่สองคือเสนอแนะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

อำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการเสนอแนะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายในการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูนั้น ในหลักการ ก.ค. อาจเสนอแนะได้ในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เช่น เรื่องการผลิตครู การสอบบรรจุครู การใช้ครู การพัฒนาครู การสวัสดิการและสวัสดิภาพของครู เป็นต้น เรื่องที่ ก.ค. มีอำนาจและหน้าที่เสนอแนะให้รัฐมนตรีกำหนดเป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการนี้ โดยปกติจะมีในเรื่องที่ ก.ค. มีอำนาจและหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายโดยตรง เนื่องจากแนวปฏิบัติในลักษณะของกฎ ก.ค. ระเบียบหรือหลักเกณฑ์และวิธีการออกมาให้กรมและหน่วยงานทางการศึกษาถือปฏิบัติอยู่แล้ว ซึ่งก็ถือว่าเป็นนโยบายได้เช่นเดียวกัน

4.8 ก.ค. กับการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล

อำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. ในเรื่องการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลนั้น ถือว่าเป็นหน้าที่หลักประการสำคัญประการหนึ่ง และเป็นอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ไว้แน่ชัดว่าให้อำนาจ ก.ค. กำหนดกฎ ก.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้กรมต่าง ๆ ปฏิบัติในเรื่องใดบ้าง จึงจำเป็นที่ ก.ค. จะต้องกำหนดออกมาใช้บังคับ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในกรมต่าง ๆ ดำเนินไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ถ้าหากจะแยกกล่าวถึงอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. เกี่ยวกับการกำหนดกฎ ก.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู แล้ว ก็อาจแยกได้เป็น 3 ประการ คือ เกี่ยวกับ กฎ ก.ค. ประการหนึ่ง ระเบียบ ก.ค. ประการหนึ่ง และหลักและวิธีการหรือหลักปฏิบัติที่ ก.ค. กำหนดอีกประการหนึ่ง

การกำหนด กฎ ก.ค. นั้น ในปัจจุบันนี้ ก.ค. ได้กำหนดไว้แล้วเกือบทุกเรื่องตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดรวมทั้งในส่วนที่อนุโลมใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

กล่าวโดยสรุปอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. ในการกำหนดกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลนี้ เป็นเรื่องจำเป็นที่ ก.ค. จะต้องปฏิบัติ เนื่องจากได้บัญญัติไว้ในกฎหมายเป็นสำคัญ และนอกจากนี้ ก.ค. ก็อาจจะกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้กรมและหน่วยงานปฏิบัติก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อความเป็นระบบและมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล รวมทั้งให้เกิดความเหมาะสม และเป็นธรรมเนียมในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมด้วย อำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. ในเรื่องนั้นว่า ก.ค. ปฏิบัติได้สมบูรณ์ครบถ้วนพอสมควร แต่จะมีความเป็นมาตรฐานที่เหมาะสมและเป็นธรรมเนียมหรือส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในกรมและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหนนั้น เป็นเรื่องที่ ก.ค. จำเป็นจะต้องพิจารณาทบทวน และปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีมาตรฐานเหมาะสมและเป็นธรรมเนียม ให้นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลยิ่ง ๆ ขึ้นไปในอนาคต

4.4 ก.ค. กับการควบคุมกำกับการบริหารงานบุคคล

อำนาจและหน้าที่ในการควบคุมกำกับการบริหารงานบุคคลซึ่งผู้บริหารงานบุคคลดำเนินการในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นอำนาจและหน้าที่ดั้งเดิมขององค์การกลางในการบริหารงานบุคคล และแม้ในปัจจุบันนี้ก็ยังมีความจำเป็นอยู่ที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล จะต้องปฏิบัติหน้าที่นี้ทั้งนี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลได้มีมาตรฐาน เหมาะสมและเป็นธรรมหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอันเป็นปรัชญาหลักในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน

สำหรับ ก.ค. นั้น อำนาจและหน้าที่ในการควบคุมกำกับการบริหารงานบุคคล ได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และในปัจจุบันนี้ ก.ค. ถือว่าเป็นภารกิจอันสำคัญอันหนึ่งที่ ก.ค. จะต้องดำเนินการ

การควบคุมกำกับการบริหารงานบุคคลนั้น ก.ค. จะดำเนินการในเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ผู้มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลดำเนินการ รวมทั้ง อ.ก.ค. กรมและ อ.ก.ค. จังหวัดดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งเป็นอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. โดยตรงรวมทั้งมติของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องด้วย เรื่องต่าง ๆ ที่อยู่ในขอบข่ายที่ ก.ค. จะต้องควบคุมกำกับการบริหารงานบุคคลของกรมต่าง ๆ มีกว้างขวาง กล่าวได้ว่านับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู จนกระทั่งออกจากราชการ

การควบคุมกำกับกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลดังกล่าวนี้ ก.ค. ได้กำหนดระบบไว้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ควบคุมกำกับโดยตรงสอดจากคำสั่ง และรายงานในการบริหารงานบุคคลที่กรมหรือจังหวัดได้ดำเนินการ เช่น คำสั่งการบรรจุ แต่งตั้ง คำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือน คำสั่งการดำเนินการทางวินัย พร้อมทั้งรายงานการดำเนินการอันเป็นข้อมูลที่ประกอบการพิจารณาของ ก.ค. ทั้งนี้ ก.ค. ได้ออกระเบียบ หรือหลักเกณฑ์และวิธีการให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ได้รายงานคำสั่งและการดำเนินการไปให้ ก.ค. ดำเนินการตรวจสอบ

2. การทักท้วงหรือแนะนำให้แก้ไขให้ถูกต้อง หรือให้เหมาะสมในกรณีที่กรมหรือจังหวัดดำเนินการไม่ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ หรือปฏิบัติโดยไม่เหมาะสม อันทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการครู กรณีเช่นนี้โดยมากจะเป็นกรณีเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การได้รับเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู

3. การรายงานนายกรัฐมนตรีให้พิจารณาสั่งการให้กรมหน่วยงานทางการศึกษา อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัดดำเนินการให้ถูกต้อง กรณีที่เป็นเรื่องสำคัญซึ่งเกี่ยวกับสิทธิ์และประโยชน์ของข้าราชการที่จะต้องรักษาความเป็นมาตรฐาน และให้ความเป็นธรรมแก่ ข้าราชการครูหรือเป็นกรณีที่อาจจะมีข้อโต้แย้งในทางการปฏิบัติ ก.ค. จะรายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ กรณีเช่นนี้ปกติจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การสั่ง ลงโทษ ข้าราชการครู รวมทั้งการสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีที่มิใช่เป็นการสั่งลงโทษทางวินัย

การควบคุมกำกับกับการบริหารงานบุคคลนี้ ในทางปฏิบัติสำนักงาน ก.ค. ได้แบ่งเรื่องในการควบคุมกำกับออกเป็น 3 ประเภท คือ เรื่องเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การรับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนประเภทหนึ่ง ซึ่งจะอยู่ในความรับผิดชอบของกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ เรื่องที่เกี่ยวกับวินัยและการให้ออกจากราชการ รวมทั้งการอุทธรณ์ประเภทหนึ่ง ซึ่งจะอยู่ในความรับผิดชอบของกองวินัยและนิติการและเรื่องเฉพาะกิจ เช่นการตรวจสอบการดำเนินการสอบแข่งขัน ซึ่งจะอยู่ในความรับผิดชอบของกองวิชาการบริหารงานบุคคล หรือกองที่เกี่ยวข้อง

อำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. ในการควบคุม กำกับกับการบริหารงานบุคคลนี้ แม้ว่าเป็นหน้าที่ดั้งเดิมขององค์การกลางในการบริหารงานบุคคล แต่ในปัจจุบันนี้ก็ยังคงมีความสำคัญอยู่ เนื่องจากข้าราชการครุมีจำนวนมาก การดำเนินการบริหารงานบุคคลก็จะมีมากเป็นเงาตามตัวด้วย งานที่ ก.ค. จะต้องควบคุมกำกับ ก็จะเพิ่มปริมาณมากขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้นในอนาคต ถ้า ก.ค. ไม่หาวิธีการในด้านการส่งเสริมให้หน่วยบริหารงานบุคคลปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว การควบคุมกำกับของ ก.ค. ก็จะทำให้เป็นภาระหนักยิ่งขึ้น

4.5 ก.ค. กับการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง นั้นเป็นอำนาจและหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของ ก.ค. โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดไว้ในมาตรา 31 และมาตรา 34

การกำหนดตำแหน่ง หมายถึงการกำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใดจะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใด จำนวนเท่าใดตามมาตรา 31 กำหนดไว้ว่า

“ตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 30 ตำแหน่งใดจะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใด จำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน สำหรับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 30 (ค) ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย.....”

กล่าวโดยสาระสำคัญแล้ว การกำหนดตำแหน่งเป็นอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. ในทางปฏิบัติ ก.ค. จะมีวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ปกติกรมจะเป็นผู้ขอกำหนดตำแหน่งต่อ ก.ค. โดย ก.ค. กำหนดให้กรมส่งคำขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่สำหรับปีงบประมาณถัดไป ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 ธันวาคม ของทุก ๆ ปี

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่นี้ กรมจะขอกำหนดในกรณีที่ปริมาณงานของหน่วยงานทางการศึกษาได้เพิ่มขึ้น หรือในกรณีที่จัดตั้งหน่วยงานทางการศึกษาใหม่

2. การตัดโอนตำแหน่ง อันได้แก่การตัดตำแหน่งจากหน่วยงานทางการศึกษาหนึ่งไป

กำหนดเป็นตำแหน่งในหน่วยงานทางการศึกษาอีกหน่วยหนึ่ง เช่นตัดตำแหน่งจากโรงเรียนหนึ่งไปกำหนดในอีกโรงเรียนหนึ่ง เป็นต้น

3. การกำหนดอัตรากำลังในหน่วยงานทางการศึกษา อันได้แก่การกำหนดตำแหน่งพร้อมกันในหน่วยงานทางการศึกษาใดหน่วยงานทางการศึกษาหนึ่งว่า หน่วยงานทางการศึกษานั้นควรจะ มีตำแหน่งทั้งหมดจำนวนเท่าไร เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณของงานในขณะนั้น หรือให้เหมาะสมกับปริมาณงานในอนาคต

4.6 ก.ค. กับการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง ในการบริหารงานบุคคลในระบบราชการ สำหรับในส่วนของการบรรจุเข้ารับราชการนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดไว้ว่า ให้สรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูโดยวิธีการสอบแข่งขัน ยกเว้นกรณีที่เป็นที่อาจสรรหาบุคคลเข้ารับราชการโดยวิธีการที่ไม่ต้องสอบแข่งขันก็ได้ โดยใช้วิธีการที่ไม่ต้องสอบแข่งขันก็ได้ โดยใช้วิธีการที่เรียกกันว่า การคัดเลือก การบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ การบรรจุบุคคลซึ่งเคยเป็นข้าราชการครูหรือข้าราชการประเภทอื่นมาแล้ว และรับการโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุหรือย้ายข้าราชการพลเรือนในกรมนั้นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู

การสอบแข่งขันนับว่าเป็นวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการที่สำคัญที่สุดมีการ ดำเนินการอย่างกว้างขวางและเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูตามระบบคุณธรรม ตามกฎหมายกำหนดให้ ก.ค. เป็นผู้ดำเนินการหรือมอบหมายให้ อ.ก.ค. กรม อ.ก.ค. จังหวัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนดก็ได้ ส่วนกรณีการสรรหาบุคคลโดยวิธีอื่น ๆ นั้น ปกติ ก.ค. กำหนดให้กรมหรือจังหวัดดำเนินการเองตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด แต่ในบางกรณีจะต้องของอนุมัติ ก.ค. ด้วย เช่น การบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ การโอน การย้าย หรือการบรรจุข้าราชการประเภทอื่นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ทั้งนี้เพื่อ ก.ค. จะพิจารณาว่าจะสมควรให้รับเงินเดือนในระดับและขั้นใด

4.7 ก.ค. กับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู

การบรรจุ หมายถึงการนำบุคคลเข้ามารับราชการให้เป็นข้าราชการครู ส่วนการ แต่งตั้ง หมายถึง การมอบหมายให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานหรือดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง การบรรจุ นั้นจะกระทำในครั้งแรกที่นำบุคคลเข้ารับราชการ เรียกว่าการบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ นั้น จะบรรจุมาจากระบบการสรรหาแบบใดแบบหนึ่ง เช่นบรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้ บรรจุจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก บรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ การบรรจุบุคคลซึ่งออกจากราชการไปกลับเข้ารับราชการ และการบรรจุข้าราชการประเภทอื่น เป็นต้น

การแต่งตั้งนั้น โดยปกติจะแบ่งออกเป็น 4 กรณี คือ

1. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครั้งแรกเมื่อบรรจุ เรียกว่า การบรรจุและแต่งตั้งดังกล่าวแล้ว

2. การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกันหรือเรียกทั่ว ๆ ไปว่าการย้าย
3. การเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นหรือการเลื่อนตำแหน่ง
4. การแต่งตั้งข้าราชการครูจากกรมหนึ่งไปอีกกรมหนึ่ง เรียกว่า การโอน

โดยปกติ การบรรจุและแต่งตั้งนั้น ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งในกรม และจังหวัดต่าง ๆ ดำเนินการโดยอาจจะนำเสนอ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัด แล้วแต่กรณี จะมีกรณีอยู่ไม่มากนักที่จะต้องขออนุมัติ ก.ค. ดำเนินการ กรณีที่จะต้องขออนุมัติ ก.ค. ก่อนที่จะแต่งตั้งมี ดังนี้ คือ

- 1) การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 8 ขึ้นไปจะต้องขออนุมัติ ก.ค. ก่อน ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
- 2) การแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
- 3) การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
- 4) การย้ายข้าราชการพลเรือนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

5) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับเงินเดือนของข้าราชการครูผู้สอน ศึกษาพิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษากรณีการปรับตำแหน่งตามความสามารถเฉพาะตัว และเป็นตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป เช่น การปรับอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 การปรับตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 การปรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์เป็นศึกษานิเทศก์ 7 ศึกษาพิเศษ 8 ศึกษาพิเศษ 9 การปรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 8 ให้รับเงินเดือนในระดับ 9 เป็นต้น

การดำเนินงานของ ก.ค. ในฐานะผู้มีอำนาจอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูดังกล่าวนี้ ในแต่ละปีจะมีปริมาณงานมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาอนุมัติการปรับและเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถเฉพาะตัวยิ่งจะมีมากขึ้น และมีแนวโน้มว่าจะมีความล่าช้ามากขึ้นในอนาคต เพราะปริมาณของผู้ส่งคำขอจะมีมากขึ้น และจำเป็นอย่างยิ่งที่ ก.ค. จะต้องปรับปรุงระบบของการพิจารณาอนุมัติให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และอาจจะนำไปสู่การกระจายอำนาจในการพิจารณาในบางระดับตำแหน่งหรือบางประเภทไปให้ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัดมากยิ่งขึ้นด้วย

4.8 ก.ค. กับการรักษาวินัยของข้าราชการครู

การรักษาวินัย หมายถึงการดำเนินการให้ข้าราชการครูมีวินัยหรือประพฤติปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ โดยปกติวินัยของข้าราชการครูก็เหมือนดังเช่น วินัยของข้าราชการพลเรือนการให้ข้าราชการครูมีวินัยหรือรักษาวินัยนั้น ปกติมีแนวทางที่จะกระทำได้ 3 ลักษณะ คือ

1. การดำเนินการทางวินัย สำหรับผู้กระทำผิดวินัย โดยมีการพิจารณาโทษ มีการสอบสวนและการลงโทษต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเข็ดหลาบจดจำ และมีให้กระทำผิดต่อไปและเป็นตัวอย่างสำหรับบุคคลอื่นมิให้กระทำผิดเช่นนั้นอีก การดำเนินการทางวินัยนี้เป็นมาตรการที่ใช้มาเป็นเวลานานแล้ว ถือว่าเป็นมาตรการในทางลบ และจะได้ผลเพียงระดับหนึ่งเท่านั้น

2. การส่งเสริมหรือเสริมสร้างวินัย โดยมุ่งให้ข้าราชการครูรักษาวินัย โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการครูประพฤติหรือปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ มาตรการนี้จะเป็มาตรการในทางบวกซึ่งจะได้ผลมากกว่าวินัยในทางลบ

3. การป้องกันการกระทำผิดทางวินัย โดยมุ่งป้องกันที่ต้นเหตุหรือสภาพการณ์บางอย่างทางสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นต้นเหตุให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

อำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. เกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครูนั้น ปกติจะมีอยู่ 5 ประการ คือ

1) การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการดำเนินการทางวินัยเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการทางวินัย นอกจากเป็นกระบวนการที่จะให้ ได้ตัวผู้กระทำผิด แล้วจะต้องให้มีความเป็นธรรมด้วย

2) การตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งตรวจสอบการลงโทษให้มีความถูกต้องและเหมาะสมหรือให้เกิดความเป็นธรรม ดังที่กล่าวมาแล้วในตอนต้น

3) การพิจารณา อุตธรณ์ การอุทธรณ์โทษทางวินัย เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัย สำหรับ ก.ค. จะมีอำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์เฉพาะที่เป็นกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง รวมทั้งการพิจารณาอุทธรณ์กรณีข้าราชการครูถูกสั่งให้ออกจากราชการที่มีให้เป็นโทษทางวินัยด้วย เช่นกรณีถูกสั่งให้ออกเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการ ถูกสั่งให้ออกกรณีมีมลทินหรือมัวหมอง เป็นต้น

4) การส่งเสริมผู้บังคับบัญชาให้ส่งเสริมหรือเสริมสร้างวินัยให้แก่ข้าราชการครู เช่นการกำหนดนโยบายพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู การจัดฝึกอบรมและพัฒนาวินัย การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การพัฒนาผู้บริหารในการส่งเสริมวินัยให้แก่ ข้าราชการครูในสังกัด

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกรณีการกระทำผิดทางวินัย และการหาแนวทางในการส่งเสริมวินัยข้าราชการครู เป็นต้น

5) การเสนอมาตรการอื่น ๆ ในการป้องกันการกระทำผิดทางวินัย และการส่งเสริมการรักษาวินัยของข้าราชการครู

4.9 ก.ค. กับการทะเบียนประวัติข้าราชการครู

ทะเบียนประวัติของข้าราชการครู ในปัจจุบันนี้ ก.ค. กำหนดให้มี 2 ประเภท คือ ทะเบียนประวัติที่เรียกว่า ก.พ. 7 ประเภทหนึ่งและเพิ่มประวัติประเภทหนึ่ง ทั้งนี้ ก.ค. ได้อนุโลมใช้ทะเบียนประวัติของข้าราชการที่ ก.พ. กำหนด

ทะเบียนประวัติที่เรียกว่า ก.พ. 7 นั้น เป็นแบบทะเบียนประวัติหลักที่ทางราชการจะถือเป็นหลักฐานสำคัญของข้าราชการ ในปัจจุบันนี้องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ จึงใช้แบบเดียวกัน

ก.พ. 7 นี้ กำหนดให้จัดทำเป็น 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งเก็บไว้ที่กรม และอีก 1 ฉบับเก็บไว้ที่สำนักงาน ก.พ. (สำหรับข้าราชการครูให้เก็บไว้ที่สำนักงาน ก.ค.) สำหรับกรมที่มีการบริหารราชการส่วนภูมิภาค กำหนดให้ทำ 3 ฉบับ โดยให้เก็บไว้ที่จังหวัดอีก 1 ฉบับด้วย

ส่วนเพิ่มประวัติ นั้น เป็นเพิ่มเก็บหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประวัติข้าราชการ เช่น ใบสมัครเข้ารับราชการ ใบรายงานตัวเข้ารับราชการหลักฐานแสดงคุณวุฒิ และหลักฐานอื่น เพิ่มประวัตินี้กำหนดให้กรมเจ้าสังกัดเป็นผู้จัดทำ สำหรับข้าราชการทุกคน ๆ ละ 1 เพิ่ม

อำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. เกี่ยวกับทะเบียนประวัติของข้าราชการครู จะมี 3 ประการคือ

1. ได้แก่การกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ในการจัดทำและเก็บทะเบียนประวัติ ปัจจุบันนี้ ก.ค. ได้อนุโลมใช้ตามที่ ก.พ. กำหนดดังกล่าวแล้ว

2. การเก็บรักษาทะเบียนประวัติ (ก.พ. 7) ของข้าราชการครูทุกคน ตามที่กรม ต่าง ๆ ส่งมาให้เก็บสำหรับข้าราชการครู คนละ 1 ฉบับ

3. การแก้ไขหรือเพิ่มเติมรายการในทะเบียนประวัติ (ก.พ. 7) กรณีที่มีการเปลี่ยนรายการในทะเบียนประวัติ เช่น การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนชื่อหรือชื่อสกุล เป็นต้น

4.10 ก.ค. กับการพัฒนาข้าราชการครู

เนื่องจากตามหลักการนั้น การพัฒนาบุคคลจะเป็นภาระหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการ ดังนั้นการพัฒนาข้าราชการครู จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการครู ในแต่ละสังกัด เช่นเดียวกันโดยปกติ การพัฒนาข้าราชการครูจึงไม่น่าจะเป็นหน้าที่ของ ก.ค. แม้

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ก็มีได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูไว้

ทำไม ก.ค. จึงต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครู ทั้ง ๆ ที่ภาระหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาข้าราชการครูเป็นของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูในทุก ๆ สังกัด

เรื่องนี้ต้องพิจารณาย้อนไปในอดีต จะเห็นว่าการพัฒนาข้าราชการครูตามอำนาจและหน้าที่ของกรม หรือผู้บังคับบัญชาในระยะเวลาที่ผ่านมา มีข้อสังเกตบางประการ คือ

1. การพัฒนาข้าราชการครู ในอดีตมักจะเน้นในเรื่องการเพิ่มวุฒิ ให้ครูมีวุฒิสูงขึ้นแต่มักจะไม่เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา หรือความต้องการของกรมหรือหน่วยงาน ผู้ใช้ครูโดยแท้จริง เช่นในสถานศึกษาบางแห่งขาดครูพลศึกษา แต่มีการอนุญาตให้ครูไปศึกษาต่อทางเกษตรกรรมศาสตร์ ในสถานศึกษาบางแห่งต้องการครูทางคณิตศาสตร์ แต่มีการอนุญาตให้ครูไปศึกษาต่อทางสังคมศึกษา เป็นต้น ดังนั้นจึงมักปรากฏว่า แม้ครูจะมีคุณวุฒิสูงขึ้นแต่คุณภาพของครูก็ไม่ได้เพิ่มขึ้นอย่างเป็นสัดส่วนสัมพันธ์กัน

2. กรรพเจ้าสังกัดมักจะไม่มีความเห็นในการกำหนดให้ข้าราชการครูลาไปศึกษาต่อ และมักจะขาดการประสานงานกับสถาบันการศึกษาผู้ที่ทำหน้าที่พัฒนาครู ครูจึงพัฒนาตามความต้องการของตน ซึ่งโดยปกติ ครูมุ่งในการเพิ่มวุฒิมากกว่าพัฒนาเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3. ไม่มีการพัฒนาข้าราชการครูประจำการอย่างต่อเนื่องและมีระบบ ทำให้ครูประจำการขาดการพัฒนาอย่างเหมาะสม ยิ่งเป็นครูในชนบทและครูในท้องถิ่นที่ถดถอย ซึ่งห่างไกลจากความเจริญและเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้วยแล้ว ก็ยิ่งจะขาดการพัฒนามากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเงาตามตัว นอกจากนี้ส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ค่อยจะให้ความสนใจในการจัดระบบการพัฒนาข้าราชการครู ที่ไม่มีวุฒิวิชาชีพครู และข้าราชการครูบรรจุใหม่เท่าที่ควร

4. ขาดหน่วยงานกลางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการครู ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่มีมาตรการที่จะกำกับการพัฒนาข้าราชการครูอย่างได้ผล

ด้วยเหตุนี้ จึงมีแนวคิดว่า สมควรที่จะกำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาข้าราชการครูอย่างมีระบบ และควรที่ ก.ค. จะเป็นผู้ดำเนินการในส่วนนี้ เนื่องจาก ก.ค. มีอำนาจตามกฎหมายที่จะเสนอแนะรัฐมนตรี หรือกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับนโยบายในการบริหารงานบุคคลอยู่แล้ว นอกจากนั้น ก.ค. มีอำนาจในการกำหนดเป็นเงื่อนไขในการพัฒนาข้าราชการครูได้ด้วย ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ ข้าราชการครูประจำการข้าราชการครูที่ไม่มีวุฒิทางวิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก.ค. ในอนาคตแม้ว่ากฎหมายจะมีได้บัญญัติไว้โดยตรงก็ตาม

4.11 ก.ค. กับการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล

โดยปกติผู้ซึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในกรมและส่วนราชการต่าง ๆ มักจะไม่เข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลนัก เนื่องจากผู้บริหารงานบุคคลเหล่านั้นเป็นผู้บริหารงานในด้านต่าง ๆ เช่น เป็นอธิบดี เป็นรองอธิบดีกรมต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการการประถมศึกษา จังหวัด หรือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น มิได้เป็นผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลโดยตรง แม้แต่หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคล เช่น ผู้อำนวยการกองการ เจ้าหน้าที่ บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลต่าง ๆ ก็ตาม ก็มักจะไม่เข้าใจถึง หลักการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะระบบหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลนัก เนื่องจากผู้บริหารหรือบุคลากรเหล่านั้น เป็นเพียงผู้ปฏิบัติการบริหารงานบุคคลเท่านั้น ยิ่ง ก.ค. เป็นผู้กำหนดกฎระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคล โดยปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอด้วยแล้ว ก็ยิ่งจะทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลในกรมต่าง ๆ มักจะติดตามความเคลื่อนไหวในการบริหารงานบุคคลไม่ค่อยจะทัน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของ ก.ค. ที่จะต้องสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลให้แก่กรมต่าง ๆ อย่างน้อยก็ให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด หรือเรียกว่า การส่งเสริมการบริหารงานบุคคล

หน้าที่ในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. มีหลายประการ เช่น

1. การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคนิควิธีการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ตามกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น โดยอาจดำเนินการได้หลายอย่าง เช่น การจัดฝึกอบรมเทคนิควิธีการบริหารงานบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของกรมและจังหวัดต่าง ๆ การ ฝึกอบรม เทคนิค การบริหารงานบุคคลสำหรับนักบริหาร เป็นต้น

2. การประสานการบริหารงานบุคคลกับกรมต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกรมและจังหวัดมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การตั้งคณะกรรมการประสานการบริหารงานบุคคลระหว่างสำนักงาน ก.ค. กับกรมต่าง ๆ ทั้งคณะกรรมการประสานงานถาวร และคณะกรรมการประสานงานเฉพาะกิจ

3. การร่วมปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ระหว่าง ก.ค. กับกรม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การสอบแข่งขัน การพัฒนาข้าราชการครู การปรับปรุงหรือการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคล การวิจัยการบริหารงานบุคคล การสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้แก่ข้าราชการครู เป็นต้น

4. การให้ความช่วยเหลือแก่กรมและจังหวัดในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่กรมหรือจังหวัดไม่พร้อม หรือไม่อาจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกอบรม

หรือพัฒนาข้าราชการครู การเผยแพร่ความรู้ในการบริหารงานบุคคล การช่วยเหลือด้านวิชาการในการฝึกอบรม การวิเคราะห์วิจัยปัญหาในการบริหารงานบุคคล และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

4.12 ก.ค. กับการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

โดยที่ ก.ค. เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และหน้าที่สำคัญของ ก.ค. ประการหนึ่งคือ การออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ก.ค. จึงต้องพยายามพัฒนาระบบหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และทันสมัยอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้หน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งของ ก.ค. โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอนาคต

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ ก.ค. มีส่วนดำเนินการนั้นมีหลายประการ เช่น

1. การพัฒนาระบบวิธีการบริหารงานบุคคล ในส่วนที่เป็นกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลเพื่อให้กรมต่าง ๆ ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้น

2. การดำเนินการวิจัยการบริหารงานบุคคล และการประสานและส่งเสริมการวิจัยการบริหารงานบุคคล เพื่อให้กรมต่าง ๆ ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้นไป

บทบาทของ ก.ค. ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในอดีตและปัจจุบัน นับว่าเป็นระยะแรกเริ่มของการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในบางเรื่องเท่านั้นที่ได้เริ่มพัฒนา คือระบบตำแหน่งและความก้าวหน้าของข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูมีระดับเงินเดือนสูงพอที่จะเทียบได้กับข้าราชการประเภทอื่น สำหรับในอนาคต ก.ค. จะต้องพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลอีกในหลาย ๆ เรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่พูดกันมาก คือการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจจาก ก.ค. ไปยัง อ.ก.ค. กรม และ อ.ก.ค. จังหวัด เช่นเรื่องเกี่ยวกับการปรับและเลื่อนตำแหน่งผู้สอนตำแหน่งอาจารย์ 2 ให้รับเงินเดือนในระดับ 7 การปรับและเลื่อนข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ในวิทยาลัยครู และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล การประเมินตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาเพื่อปรับให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยนี้จะกล่าวถึงเฉพาะผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ดังนี้

เทียบ ทานกระโทก (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดี ภายใต้อำนาจรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 ผลของการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในระดับมาก ได้แก่
 - (1) รายได้และสวัสดิการ
 - (2) ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 2) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง ได้แก่
 - (1) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 - (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - (3) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
 - (4) สภาพการปฏิบัติงาน
 - (5) สถานภาพทางสังคม
 - (6) การอยู่ห่างไกลครอบครัว
 - (7) ความรู้สึกของประชาชน ที่มีต่อภาพพจน์ของทหารสายงานสัสดี
 - (8) สถานที่อาศัย
 - (9) ภาระหน้าที่ต่อครอบครัว

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2541) ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในมหาวิทยาลัยขอนแก่น” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจตัวแปรเสริมเฉพาะ (Specific Parameter) เพื่อนำมาเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพชีวิตทุกๆ ด้าน เช่น การจราจร รถโดยสารประจำทาง ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ อาหารและเครื่องคั้นบริโภค ที่พักอาศัย สุขภาพอนามัยและนันทนาการ การศึกษาของบุตรที่โรงเรียนสาธิต ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งสิ่งแวดล้อม ปัญหาที่ต้องแก้ไขมี 3 ด้าน ลำดับแรกคือ ปัญหาที่พักอาศัย (ร้อยละ 32.8) ปัญหาจราจร (ร้อยละ 23.6) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ร้อยละ 15.2) ส่วนที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดเพิ่มเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น 6 ลำดับแรกคือ ศูนย์การค้า ป้อมตำรวจ ตลาดสด รถมินิบัส รั้วรอบมหาวิทยาลัยและตลาดใต้ทุ่ง ซึ่งมหาวิทยาลัยน่าจะได้นำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเร่งดำเนินการแก้ไขปรับปรุง เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของประชากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ลิขิต เพชรผล (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การติดตามการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม (รพชส.) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น” ผลวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานได้จัดทำได้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นเป็นไปตาม

กรอบของโครงการโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม มีปัญหาคือ บุคลากรในโรงเรียนไม่มีเวลาในการดำเนินงานตามโครงการภายนอกโรงเรียน ปัญหาประมาณที่ไม่เพียงพอ โครงการทำไม่ต่อเนื่อง แต่ถือว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์แก่ชุมชนและท้องถิ่น การดำเนินงานที่ผ่านมาได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

सानิต สมมิตร (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาบทบาท หน้าที่ และขวัญกำลังใจของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคของนักการภารโรงที่สำคัญ ได้แก่ นักการภารโรงมีจำนวนน้อยมีฐานะยากจน และไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่วนนักการภารโรงมีความเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือขาดแคลน และค้อยคุณภาพ มีงานล้นมือ นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการรักษาความสะอาดของโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่ในด้านสวัสดิการ มีปัญหาเกี่ยวกับที่พักอาศัย และมีความน้อยเนื้อต่ำใจว่าเป็นอาชีพที่ต่ำต้อย เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของนักการภารโรงที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตและนอกเขตสุขาภิบาลหรือเทศบาล และระหว่างนักการภารโรงที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ซึ่งปรากฏผลการวิจัยว่า นักการภารโรงมีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .05

นิรุฒ โชติกะ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน คือ

- 1) ความรู้สึกรับผิดชอบ
- 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 3) ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 4) การยอมรับจากสังคม

ข้าราชการเองสามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพวกเขาเองได้ โดยสร้างความรู้สึกพอใจในงานและทำงานด้วยความตั้งใจ ขยัน อดทน มีจิตสำนึกในคุณธรรม ตลอดจนพยายามพัฒนาตัวเองโดยการหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ส่วนเพื่อนร่วมงานนั้นสามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจได้โดยใช้หลักความร่วมมือ ความจริงใจ ความเป็นธรรม และความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน สำหรับผู้บริหารสำนักงานนั้น สามารถช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับได้ โดยการใช้เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัย มีคุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความรัก ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม และ

พยายามจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารระดับสูงนั้น กลุ่มตัวอย่างเสนอความเห็นที่สามารถส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ โดยการจัดหาบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และที่พักอาศัยให้พอเพียงออกเยี่ยมเยียนผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ห่างไกล และพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการด้วยความเป็นธรรม

สุบิน ฉัตรคอน (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ หน่วยงานที่สังกัดและระดับ ปรากฏว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ความยุติธรรมในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าของอาชีพในหน่วยงาน

อดิศักดิ์ มาศยง (2536) ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสก้าวหน้า สถานภาพการยอมรับนับถือ สภาพการปฏิบัติงาน ความรู้สึกไร้อำนาจ นโยบายและการบริหารงานความสัมพันธ์กับชาวบ้าน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน