บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระบวนการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มักจะมีปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว โดยเฉพาะขั้นตอนของการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัย ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวผู้มีอำนาจในการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัยไม่ว่าจะเป็นในชั้นของเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งที่มีอำนาจในการควบคุมกำกับการสั่งลงโทษ หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีอำนาจและหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้มีผลใช้บังคับได้ พิจารณาวินิจฉัยตีความปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้วให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติตามนั้น กำหนดมาตรฐาน พิจารณา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ และคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการ

SPUCHONBURI

ดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

วินัยเป็นสิ่งที่ทุกคนควรจะต้องปฏิบัติ ดังปรากฏตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช กล่าวว่า

"...การมีวินัย มีความสามัคคี และรู้จักหน้าที่ ถือกันว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญประจำตัวของคนทุกคน แต่ในการสร้างเสริมคุณลักษณะสามข้อนี้ จะต้องไม่ลืมว่าวินัย สามัคคี และหน้าที่นั้นเป็นไปทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งย่อมให้คุณหรือให้โทษได้มากเท่า ๆ กันทั้งสองทาง เพราะฉะนั้น เมื่อจะอบรมจำเป็นต้องพิจารณาให้ถ่องแท้แน่ชัดก่อนว่าเป็นวินัย สามัคคี และหน้าที่ที่ดี คือปราศจากโทษ เป็นประโยชน์ เป็นธรรม ไม่เคลือบแฝงไว้ด้วยสิ่งชั่วร้าย เช่น วินัย ก็ต้องไม่ใช่วินัยเพื่อตน เพื่อหมู่คณะของตนเท่านั้น ต้องเป็นวินัยเพื่อคนทุกคน เพื่อคนส่วนใหญ่ เป็นวินัยที่ถูกต้อง ที่เป็นการสร้างสรรค์ ทำนองเดียวกัน การสามัคคีกันทำการหรือทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งก็จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์เกื้อกูล มิใช่เพื่อการเพิ่มพูนประโยชน์เฉพาะพวกตน แล้วเบียดเบียนผู้อื่นให้เดือดร้อนเสียหาย จึงเห็นได้ว่าการสร้างวินัย สามัคคี และความรู้จักหน้าที่ให้แก่เยาวชนต้องกระทำด้วยความเพ่งพินิจอย่างละเอียดถี่ถ้วนเป็นพิเศษ มิฉะนั้นจะไม่บังเกิดผลที่พึงประสงค์หรือซ้ำร้าย อาจกลับกลายเป็นการทำลายอนาคตและความเจริญมั่นคงของชาติไปก็ได้..." (พระราชดำรัสพระราชทานแก่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในโอกาสเข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาทและรับพระราชทานเหรียญลูกเสือสดุดี ณ ศาลาดุสิดาลัย พระราชวังดุสิต 12 กรกฎาคม 2526)

การดำเนินการทางวินัยโดยผู้บังคับบัญชาอันเนื่องมาจากมีการกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นแล้ว ปรากฏว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ก็เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ที่จะต้องดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง ตามมูลความผิดที่ได้สืบสวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้นมาแล้ว (มาตรา 98) ต่อจากนั้นก็เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมาย และมีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (มาตรา 101) ที่จะไปดำเนินการสอบสวนตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.2550 แล้วรายงานผู้บังคับบัญชาผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการตามแนวทางการพิจารณา

SPU CHONBURI

โทษข้าราชการครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ที่ ศธ 1306/ว4 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2543 (มานิตย์ สุฤทธิกุล, 2552, หน้า 22) ซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะกรณีที่ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย เช่น ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ซึ่งมีแนวการพิจารณาโทษดังนี้ ประพฤติชั่วโดยเสพสุราทำให้เกิดความเสียหาย หรือเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เมาสุรามีเรื่องทะเลาะวิวาท ร้ายแรง คือการปลดออก หรือไม่ร้ายแรง ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ หรือละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ถ้าละทิ้งไม่เกิน 15 วัน แต่เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดให้ปลดออก ถ้าละทิ้งไม่เกิน 3 วัน แต่ไม่เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ตัดเงินเดือนร้อยละ 5 เป็นเวลา 1 เดือน ปลอมลายมือชื่อหรือปลอมเอกสารเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือบุคคลอื่นอย่างร้ายแรงให้ปลดออก หรือไล่ออก ปลอมลายมือชื่อผู้อื่น เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือบุคคลอื่นไม่ถึงร้ายแรงให้ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ เปิดเผยความลับเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงให้ปลดออก หรือไล่ออก ไม่ถึงขั้นร้ายแรงให้ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์

การพิจารณาความผิดของข้าราชการครู และการกำหนดโทษทางวินัยจึงเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการดำเนินการทางวินัย ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจสำคัญ คำสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีผลกระทบต่อสิทธิของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ถูกลงโทษ ไม่ว่าจะเป็นโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรือการเพิกถอนสิทธิในการเป็นข้าราชการโดยโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการก็ตาม ซึ่งนับว่ากระบวนการดังกล่าวสร้างความคับข้องใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัย ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งที่มีอำนาจสั่งลงโทษเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องด้วยอำนาจที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ให้รายละเอียดที่ชัดเจนที่ผู้ปฏิบัติสามารถจะนำมาเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษได้อย่างปราศจากความไม่แน่ใจ การพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัยจึงต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติเป็นอย่างมากในการดำเนินการทางวินัยในแต่ละเรื่อง นอกจากนี้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัย เกี่ยวกับแนวคิดในเรื่องดุลพินิจของฝ่ายปกครองยังอยู่ในขอบเขตจำกัด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการศึกษาทางด้านกฎหมายปกครองยังไม่แพร่หลายเพียงพอที่จะทำให้ผู้ดำเนินการทางวินัยสามารถเข้าใจบทบาทและหน้าที่และความมีอยู่ของอำนาจดุลพินิจที่กฎหมายกำหนดได้อย่างถ่องแท้

การใช้ดุลพินิจของฝ่ายปกครองยังเป็นปัญหาอยู่มากเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ทั้งนี้เนื่องจากดุลพินิจฝ่ายปกครองเป็นอำนาจที่กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายปกครองสามารถที่จะเลือกปฏิบัติได้อย่างยืดหยุ่นตามความเหมาะสม หรือไม่ก็กำหนดขอบเขตให้ปฏิบัติหรือบางครั้งอาจให้อำนาจไว้กว้าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้มีอำนาจสามารถใช้ดุลพินิจภายใน

SPU CHONBURI

ขอบเขตและกรอบแห่งกฎหมายภายใต้สถานการณ์และข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป ซึ่งทำให้เกิดความยุ่งยากต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมากของผู้มีอำนาจใช้ดุลพินิจ และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งได้แก่ หมวดที่ 6 วินัยและการรักษาวินัยและหมวดที่ 7 การดำเนินการทางวินัย ว่าจะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ แต่ระดับของความเสียหายที่เกิดขึ้นยังไม่สามารถกำหนดเกณฑ์หรือบรรทัดฐานได้แน่นอนว่าความเสียหายอย่างไรหรือการกระทำอย่างไรหรือผลที่เกิดขึ้นกับทางราชการอย่างไร ที่ผู้กระทำผิดจะต้องรับโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือไม่ร้ายแรง จากกรณีตัวอย่างหลาย ๆ สร้างความเหลื่อมล้ำในเรื่องของระดับความผิด และระดับของโทษบางกรณีเป็นโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่บางกรณีเป็นโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ทั้งที่มีความเสียหายใกล้เคียงกัน ฉะนั้นอะไรคือข้อเท็จจริงที่จะตีความเพื่อกำหนดความเสียหายและความเสียหายเท่าไร อย่างไรที่จะถือได้ว่าเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งสมควรถูกลงโทษถึงขั้นปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ซึ่งถือเป็นเรื่องการใช้ดุลพินิจพิจารณาตีความในส่วนข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของกฎหมาย และเป็นที่มาของผลแห่งกฎหมาย คือ การใช้ดุลพินิจกำหนดโทษที่เหมาะสมตรงกับข้อเท็จจริง

วิทยานิพนธ์นี้จึงได้ศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัยข้าราชการครูที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดวินัยอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ซึ่งนับเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยควรให้ความสำคัญในความผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการกระทำที่ถือเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจจะใช้ดุลพินิจอย่างไรให้เหมาะสมกับกรณีความผิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงในการกำหนดโทษจึงเหมาะสมเสมอภาค นอกจากนี้ความเสียหายที่ได้รับการเยียวยาทั้งหมดหรือบางส่วนจะเป็นตัวแปรให้ระดับโทษเปลี่ยนไปหรือไม่ องค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบหรือควบคุมดุลพินิจได้นำเหตุผล หลักการในการใช้ดุลพินิจพิจารณาความผิดและตรวจสอบการลงโทษทางวินัยในความผิดดังกล่าวครบถ้วนหรือไม่และควรจะกำหนดหลักเกณฑ์อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาความผิดและการลงโทษทางวินัยได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

SPU CHONBURI

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัยอันเป็นเหตุเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

2. เพื่อศึกษาประวัติ ความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี และวิวัฒนาการของความผิด และการกำหนดโทษทางวินัย

3. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาความผิด และการกำหนดโทษทางวินัยอันเป็นเหตุเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงของประเทศไทยและต่างประเทศ

4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการพิจารณาความผิด และการกำหนดโทษทางวินัยอันเป็นเหตุเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

5. เพื่อศึกษาหาข้อเสนอแนะเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาความผิด และการกำหนดโทษทางวินัยอันเป็นเหตุเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงต่อไป

สมมติฐานของการศึกษา

การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัยอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ยังมีปัญหาอยู่มาก ได้แก่ ใครเป็นผู้ใช้อำนาจดุลพินิจกรณีความผิดวินัยจนทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง องค์ประกอบความผิด ความผิดอย่างเดียวกันก็อาจแตกต่างกันในลักษณะพฤติการณ์ หรือเหตุผลซึ่งอาจใช้ดุลพินิจวางโทษหนักเบาแตกต่างกันตามควรแก่กรณีได้ มีการกำหนดโทษให้เหมาะสมกับกรณีความผิดโดยพิจารณาจากคุณสมบัติหรือลักษณะของความผิด ประเภทของความเสียหาย มูลค่าแห่งความเสียหาย ทั้งความเสียหายที่ทางราชการได้รับอาจเป็นความเสียหายที่สามารถคำนวณเป็นราคา และความเสียหายต่อภาพพจน์ชื่อเสียงหรือทางก้าวหน้าของราชการ จึงจะถูกต้อง เหมาะสม เสมอภาค และเป็นธรรมต่อข้าราชการครู

วิธีดำเนินการศึกษา

การทำวิจัยเรื่องนี้จะใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยทำการศึกษาจากหนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ พระราชบัญญัติ และระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง บทความทางวิชาการ วารสารทางวิชาการ วารสาร รวมทั้งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ

SPU CHONBURI

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาหลักการและแนวคิดของการพิจารณาความผิด และการกำหนดโทษทางวินัยอันเป็นเหตุเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง โดยจะศึกษาความผิดทางวินัย 3 ฐาน ความผิดด้วยกัน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งได้แก่ ความผิดฐานจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายรัฐบาล ประมาทเลินเล่อ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา 85 วรรคสอง ความผิดฐานขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 86 วรรคสอง ความผิดฐานละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ตามมาตรา 87 วรรคสอง โดยจะศึกษาและใช้ดุลพินิจพิจารณาตีความว่าการกระทำอย่างไรทั้ง 3 ฐานความผิดหรือความเสียหายเท่าไร หรืออย่างไร ที่ถือเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง การใช้ดุลพินิจกำหนดโทษในกรณีความผิดดังกล่าวว่าผู้กระทำความผิดควรจะได้รับโทษในระดับใด รวมทั้งการควบคุมตรวจสอบในการใช้ดุลพินิจในกรณีดังกล่าว โดยจะศึกษาจากกรณีตัวอย่างการกระทำผิดของข้าราชการครูเป็นหลัก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแนวคิดเกี่ยวกับการพิจารณาความผิด และการกำหนดโทษทางวินัยอันเป็นเหตุเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

2. ทำให้ทราบประวัติ ความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี และวิวัฒนาการของความผิด และการกำหนดโทษทางวินัย

3. ทำให้ทราบปัญหากฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาความผิด และการกำหนดโทษทางวินัยอันเป็นเหตุเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงของประเทศไทยและต่างประเทศ

4. ทำให้ได้แนวทางการวิเคราะห์ปัญหาการพิจารณาความผิด และการกำหนดโทษทางวินัยอันเป็นเหตุเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

5. ได้ทราบข้อเสนอแนะเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาความผิด และการกำหนดโทษทางวินัยอันเป็นเหตุเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงต่อไป

SPUCHONBURI

นิยามศัพท์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “สำนัก ก.ค.ศ. หมายถึงเป็นหน่วยงานในสำกัดในสำกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยมีเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “เลขาธิการ ก.ค.ศ. ซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” หมายถึงคณะกรรมการบริหารงานบุคลากรของข้าราชการครู และบุคลากรทางศึกษา ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตร 19 ให้ ก.ค.ศ.มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิต และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

2. กำหนดนโยบาย วางแผนและกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานการศึกษา

3. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงมากหรือการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาให้เหมาะสม

4. ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

5. พิจารณาวินิจฉัยตีความปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจาการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้วให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติตามนั้น

6. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลรวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูทางการศึกษา

7. กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษารวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

SPU CHONBURI

8. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

10. พิจารณาตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและคณะอนุกรรมการอื่นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

11. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานการศึกษา

12. กำหนดมาตรฐาน พิจารณา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยการออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

13. กำกับ ดูแล และติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ตรวจสอบ และปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานการศึกษา ให้ผู้แทนของหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการ หรือบุคคลใด มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งให้ส่วนราชการหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.ค.ศ.

14. ในกรณีที่ปรากฏว่าส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม หรือปฏิบัติการโดยขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติการดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราว เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ปฏิบัติไปตามนั้น

15. พิจารณารับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตร วิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ควรได้รับ

16. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการเรื่องการปฏิบัติการต่าง ๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

SPUCHONBURI

17. พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับ วัน เดือน ปีเกิด และควบคุมการเกษียณอายุราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เรียกโดยย่อว่า “สพท” หมายถึงเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ หมายถึงแยกเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

คณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา เรียกโดยย่อ “อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่” หมายถึง คณะอนุกรรมการการบริหารบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำพื้นที่ การศึกษา ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเฉลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3. ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจการปกครองคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

6. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. จัดทำรายการประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

SPUCHONBURI

9. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

SPU CHONBURI