

วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดจากกฎหมาย
ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดจากกฎหมาย ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ที่จัดทำขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ตลอดจนโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนากฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ อีกทั้งสถานการณ์ของการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงบทบัญญัติเดิมให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับหลักการ ซึ่งร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวที่จัดทำขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคล บุคลากร งบประมาณ การศึกษา และประการอื่น ดังต่อไปนี้

๑. การปรับเปลี่ยนหลักการในระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากเดิมที่มีโครงสร้างองค์กรการบริหารงานบุคคลเพียง ๒ ระดับ ได้แก่ ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรปฏิบัติการในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เพิ่มเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ก.ค.ศ., อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ และ อ.ก.ค.ศ. จังหวัด นั้น ทำให้มีองค์กรบริหารงานบุคคลที่ทำหน้าที่ทั้งเป็นองค์กรปฏิบัติการในระดับส่วนราชการ และเป็นองค์กรควบคุมตรวจสอบองค์กรในระดับจังหวัด กล่าวคือ อ.ก.ค.ศ. จังหวัด ซึ่งจากเดิมเป็นหน้าที่ของ ก.ค.ศ. จึงเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระงานของ ก.ค.ศ. ในส่วนดังกล่าวทำให้ ก.ค.ศ. ได้ทำหน้าที่ในส่วนงานด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง ซึ่งการเพิ่มโครงสร้างองค์กร อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการดังกล่าว มิได้เป็นการเพิ่มกระบวนการขั้นตอนการบริหารงานบุคคลแต่ประการใด ในทางกลับกัน อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการจะทำหน้าที่เฉพาะภายในสังกัดของตนเองเท่านั้น ทำให้มีความเชี่ยวชาญและรวดเร็วขึ้นตามร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มาตรา ๑๖ ถึง ๑๗ ทั้งนี้ การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นการกระจายอำนาจเพื่อให้ส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดดำเนินการได้ตามความเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรกลางและส่วนราชการ และสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า “รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินการจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้ ๖.๑ ... ๖.๓ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่... ๖.๕ ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

กอปรกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน” และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง...”

การกำหนดให้มี อ.ก.ค.ศ. จังหวัด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งการกระจายอำนาจลงไปยังจังหวัดและภูมิภาคก็เพื่อให้การจัดการศึกษาและการบริหารงานบุคคลเป็นไปในทางเดียวกัน รวมทั้งยังเป็นการบูรณาการการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของจังหวัด ทั้งนี้ หลักการดังกล่าว ยังสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานบุคคลตามคำสั่งของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

การกำหนดให้องค์กรบริหารงานบุคคลมี ๓ ระดับ แม้ว่าจะได้มีการเพิ่มในส่วนของโครงสร้าง กล่าวคือ เพิ่ม อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ ขึ้นมา แต่ในขณะเดียวกันได้กำหนดองค์กรในระดับจังหวัด กล่าวคือ อ.ก.ค.ศ. จังหวัด ขึ้นมาทำหน้าที่แทน ก.ศ.จ. และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งประจำส่วนราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน จึงไม่เกิดผลกระทบด้านจำนวนบุคลากรซึ่งมาทำหน้าที่ในองค์กรบริหารงานบุคคลในระดับจังหวัด และในระดับส่วนราชการ และไม่กระทบงบประมาณด้านบุคลากรแต่อย่างใด

ด้านคุณสมบัติบุคคลที่จะมาทำหน้าที่กรรมการในองค์กรบริหารงานบุคคลในระดับต่าง ๆ นั้น ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว ส่วนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดให้สรรหาจากผู้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ นั้น ก็มีใช้ในด้านหรือสาขาที่ขาดแคลนแต่ประการใด จึงไม่มีผลกระทบในเรื่องการสรรหาบุคคลผู้มาทำหน้าที่ในองค์กรบริหารงานบุคคลในแต่ละระดับเช่นกัน

๒ การกำหนดให้ตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเพิ่มขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม โดยให้มีบทบาทหน้าที่เป็นอิสระแยกต่างหากจากองค์กรบริหารงานบุคคล นั้น เป็นการดำเนินการให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๖ วรรคสอง ที่บัญญัติว่า “รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ” และมาตรา ๒๕๘ จ. (๓) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู

มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ดังนั้น การจัดตั้งองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมดังกล่าว จึงทำให้มีองค์กรที่เป็นมืออาชีพ และเป็นอิสระปราศจากการแทรกแซงจากระบบบริหารงานบุคคล และในขณะเดียวกันก็ส่งผลให้องค์กรบริหารงานบุคคลได้ทำหน้าที่บริหารอย่างเต็มที่ ไม่ต้องทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบอันเป็นการซ้ำซ้อนอีกหน้าที่หนึ่งดังเช่นในอดีตที่ผ่านมา ทั้งนี้ องค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมดังกล่าวมีมาตรฐานเทียบเท่าศาลปกครองชั้นต้น ซึ่งจะสร้างความเป็นธรรมได้มากกว่า การที่มีตัวแทนจากหัวหน้าส่วนราชการหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาเป็นคณะกรรมการตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว มาตรา ๓๐ - ๓๙

กอบกับปัจจุบันการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

การมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรม จะสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ขององค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมดังกล่าว จะมีกำหนดระยะเวลาและวิธีดำเนินการในการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ที่ชัดเจน ตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว มาตรา ๑๓๕ - ๑๔๗

แต่อย่างไรก็ดี การกำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว มาตรา ๓๐ - ๓๙ นั้น มีผลกระทบในด้านบุคลากร กล่าวคือ มีความจำเป็นที่ต้องสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับในเรื่องคุณธรรม มาปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา แต่ก็มีได้ยากต่อการสรรหาแต่ประการใดแต่อาจมีผลกระทบด้านงบประมาณที่เพิ่มขึ้นมาเล็กน้อย ในส่วนของเงินเดือน ค่าตอบแทน ของกรรมการที่ต้องทำงานเต็มเวลาดังกล่าว รวมถึงการเพิ่มงบประมาณด้านเบี้ยประชุมและการดำเนินการประชุม ค่าวัสดุอุปกรณ์ และการจัดสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งกำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ โดยจะต้องเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕๘ อัตรา โดยเกลี้ยอัตรากำลังจากสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน ๑๖ อัตรา เพื่อดำเนินการศึกษา วิเคราะห์และวิจัย เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านอุทธรณ์ ร้องทุกข์และการคุ้มครองระบบคุณธรรม ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และการรักษาคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณสมบัติและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องมี คือ ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอกทางด้านกฎหมาย เนื่องจาก ก.พ.ค.ศ. เป็นหน่วยงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดให้คนเก่ง คนดี อยู่กับหน่วยงาน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า

ให้กับตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่หลักคือตำแหน่งนิติกร หากมีเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญสูงจำนวนมาก จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจของ ก.พ.ค.ศ. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อราชการ

งบประมาณที่คาดว่าจะต้องใช้เมื่อมีการบังคับใช้กฎหมาย เป็นงบดำเนินงาน จำนวน ๔๗,๙๘๘,๐๐๐ บาท (ประกอบด้วย การประชุม/สัมมนา การประชาสัมพันธ์ ค่าเช่าสถานที่ และเงินสนับสนุนการประชุมขององค์คณะบุคคล เป็นต้น) งบบุคลากร จำนวน ๒๑,๔๔๘,๓๘๐ บาท งบลงทุน จำนวน ๓,๘๓๙,๐๐๐ บาท และงบรายจ่ายอื่น จำนวน ๘๙๐,๐๐๐ บาท

ในปัจจุบัน ก.ค.ศ. ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิสามัญ เพื่อทำการใด ๆ แทน จำนวน ๑๑ คณะ ได้แก่

๑. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
๓. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
๔. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
๗. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
๘. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคล
๙. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

๑๐. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

๑๑. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหาร

งานบุคคล

ตามร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะไม่มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์และร้องเรียนแล้ว เนื่องจากการตั้ง ก.พ.ค.ศ. ก.ค.ศ. จึงไม่จำเป็นต้องตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ ดังกล่าว ส่วน อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการก็จะมีน้อยลงด้วย

๓ การกำหนดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. มีหน้าที่เป็นหน่วยงานเลขานุการของทั้ง ก.ค.ศ. และคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะตั้งขึ้นใหม่ นั้น สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชี่ยวชาญและศักยภาพที่เหมาะสมในการเป็นหน่วยงานเลขานุการของทั้ง ก.ค.ศ. และคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และทำหน้าที่ได้เป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซงจากส่วนราชการ และจะเป็นหน่วยที่รับนโยบายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยตรง สอดคล้องกับการกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดและเป็นองค์กรนโยบายในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเนื่องจาก ก.ค.ศ. มิได้ทำหน้าที่ในส่วนงานด้านปฏิบัติการอีกต่อไป จึงทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. มาทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบซึ่งเป็นงานพิทักษ์ระบบคุณธรรมได้ ทั้งยังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีอยู่แล้วเพราะได้ปฏิบัติงานในส่วนนี้อยู่แล้ว

มิต้องมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในส่วนนี้และมีได้เป็นการเพิ่มงบประมาณ จึงไม่มีผลกระทบแต่อย่างใด ตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว มาตรา ๑๔

สรุป

ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... ที่จะจัดทำขึ้นนี้ โดยหลักการสำคัญได้ปรับระบบกลไกการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่พบจากการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปัจจุบัน กล่าวคือ มีการปรับเพิ่มองค์การบริหารงานบุคคลเป็น ๓ ระดับ และเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการเป็นองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมขึ้นมา รวมทั้งการปรับระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับหลักการที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่วนใหญ่ส่งผลกระทบในด้านบวก สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ตลอดจนโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนามาตรฐานว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสถาบันวิจัย และให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พฤศจิกายน ๒๕๕๒