



การศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โดย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อทบทวนการดำเนินงานด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เลขานุการการดำเนินงานของ ก.ค.ศ. และมีภาระหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งเกี่ยวกับการกำหนด/พัฒนา/ปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ และนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนางานด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งวิเคราะห์ความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่ละการกิจในสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้พิจารณาทบทวนการบริหารจัดการ ตลอดจนพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์กระบวนการดำเนินงาน

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ หลักเกณฑ์ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ และการดำเนินงานมีลำดับขั้นตอนที่เป็นระบบ ระเบียบ แต่ทว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกมากมายที่เข้าใจผิดพลาด หรือไม่เข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ได้แจ้งเวียนออกไป อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจจากการตีความ หรือจากการไม่ได้ทำความเข้าใจกับเนื้อหานั้นๆ โดยละเอียด หรือการได้รับข้อมูลข่าวสารในระเบียบ หลักเกณฑ์นั้นๆ ไม่ครบถ้วน ทำให้ต้องประสานเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. อยู่บ่อยครั้ง รวมไปถึงความต้องการความก้าวหน้าของตนเอง

การรับรู้ที่แตกต่างกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการเข้าถึงข้อมูล การเข้าใจข้อมูลนั้น สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการปรับรูปแบบเนื้อหา โดยใช้ภาษาและข้อความที่เข้าใจง่าย และการจะสร้างการรับรู้ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันนั้น นอกจากการส่งเอกสาร และเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อต่างๆ ที่หน่วยงานมีแล้ว ควรมีรูปแบบและวิธีการนำเสนอเพื่อให้เกิดการรับรู้อย่างทั่วถึง อาจด้วยวิธีจัดการประชุมชี้แจงเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่มีความสำคัญๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งการจัดประชุมชี้แจง จะทำให้หน่วยงานรับรู้ข้อมูล แนวคิด วิธีการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงงาน

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ในการดำเนินงานเพื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดแข็ง

สำนักงาน ก.ค.ศ. เปรียบเป็นหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วประเทศ ดังนั้น ประเด็นที่สำคัญทั้งด้านระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ นอกจากการแจ้งเวียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการรับรู้ผ่านสื่อที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลเป็นประจำ คือ เว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ., Facebook สำนักงาน ก.ค.ศ., รายการวิทยุ “ก้าวไปกับการศึกษาไทย”, วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, คอลัมน์ สถานี ก.ค.ศ. หนังสือพิมพ์มติชน ทุกวันจันทร์ นอกจากบุคลากรทางของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการศึกษาและดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องแล้ว ยังพบว่ามีช่องทางที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรู้ ว่าได้รับความรู้จากสื่ออื่นๆ อาทิ Application Line, เว็บไซต์ครูบ้านนอก, เว็บไซต์ ครูไทย เป็นต้น ซึ่งสื่อเหล่านี้ถือว่าเป็นเครือข่ายและพันธมิตรด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ที่สนใจด้านการศึกษา ได้รับทราบข้อมูลให้กว้างขวางออกไปมากยิ่งขึ้น

จุดอ่อน

การสืบค้นข้อมูล หนังสือ เอกสารต่างๆ จากเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งนี้ อ้างอิงจากข้อเสนอแนะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ คือ การเข้าสู่ระบบเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. บางครั้งเข้าไม่ได้ ระบบล่ม ไม่มีการปรับปรุงหน้าเว็บไซต์ให้เกิดความน่าสนใจ หนังสือเวียน หนังสือตอบข้อหารือไม่ได้จัดเรียงเป็นลำดับ/รายปี ทำให้ยากต่อการสืบค้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. จะได้ปรับปรุงและพัฒนาแก้ไขระบบต่อไป

การเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบวารสาร เนื่องจากได้จัดส่งให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา เพียงหน่วยงานละ 2 เล่ม จึงทำให้รับทราบข้อมูลไม่ทั่วกัน จึงควรจัดทำไฟล์ที่สามารถดาวน์โหลดจากอินเทอร์เน็ต หน้าเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ.ได้

โอกาส

การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นเรื่องที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ และความก้าวหน้าของวิชาชีพครู ดังนั้นการเผยแพร่ข้อมูลโดยใช้สื่อที่หน่วยงานมีอยู่ อาจไม่เพียงพอแต่อาจพัฒนาการนำเสนอข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหว ผ่านทางระบบ Call center / Application / SMS ผ่านทาง Smartphone ซึ่งทำให้โอกาสในการเข้าถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมาก

อุปสรรค

ความล่าช้า ในการตอบรับเอกสารหรือแจ้งการดำเนินการล่าช้า การปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับ สพฐ. การสั่งงานของ ก.ค.ศ. ไม่ชัดเจน เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องตีความเอง ทำให้แนวทางการดำเนินการไม่เหมือนกัน จึงต้องประสานเจ้าหน้าที่ ก.ค.ศ. เพื่อสอบถามความเข้าใจ และการติดต่อสอบถามยากมาก การตอบข้อซักถาม ข้อชี้แจงยังไม่กระจ่าง จึงทำให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่ประสบผลสำเร็จ เกิดข้อตำหนิอยู่เสมอ

บทสรุป

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพัฒนาให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้เป็นหน่วยงานที่มี “คุณภาพเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม นำขวัญและกำลังใจสู่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” อย่างแท้จริง ทั้งนี้ ในส่วนข้อเสนอแนะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เสนอมา ดังปรากฏในเอกสารการศึกษาเล่มนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. จะได้นำมาปรับปรุง พัฒนางาน ของหน่วยงาน ตลอดจนสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แม้ว่าการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. จะมีบางกลุ่มที่เกิดการต่อต้าน การได้รับความไม่เป็นธรรม แต่สำนักงาน ก.ค.ศ. ยังยึดมั่นในการเป็นหน่วยงานที่เปี่ยมไปด้วยความยุติธรรม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อเป็นบทพิสูจน์การปฏิบัติงานของหน่วยงานและศักยภาพของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.



สรุปการประเมินผลความคิดเห็น

การสร้างความรู้ ความเข้าใจและการบริหารข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจและ
การบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ
สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 225 เขตพื้นที่ ทั้งนี้ ได้จัดส่ง
แบบสอบถามให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานละ 50 ฉบับ รวม 11,250 ฉบับ

ทั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ จำนวน 4,144
ฉบับ บัดนี้ การรวบรวมและการประมวลผลข้อมูลได้ดำเนินการแล้วเสร็จ จึงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูป
ตาราง และข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	2024	48.8
หญิง	2124	51.2
รวมทั้งสิ้น	4144	100.0

จากตารางประมวลผลได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 2124 คน คิดเป็น
ร้อยละ 51.2 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 2024 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

2. อายุ

อายุ	จำนวนผู้ตอบ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
18-29 ปี	209	5.0
30-39 ปี	713	17.2
40-49 ปี	1088	26.3
50-59 ปี	2134	26.5
รวมทั้งสิ้น	4144	100.0

จากตารางประมวลผลได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี จำนวน 2134 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมามีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 1088 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 713 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และอายุระหว่าง 18-29 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

3 ท่านดำรงตำแหน่งในสายงานใด

สายงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
สายงานการสอน	1728	41.7
สายงานการบริหารสถานศึกษา	970	23.4
สายงานบริหารการศึกษา	401	9.7
สายงานนิเทศการศึกษา	493	11.9
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)	552	13.3
รวมทั้งสิ้น	4144	100.0

จากตารางประมวลผลได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งสายงานการสอน จำนวน 1728 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาดำรงตำแหน่งสายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน 970 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ดำรงตำแหน่งสายงานนิเทศการศึกษา และดำรงตำแหน่งสายงานบริหารการศึกษา ตามลำดับ

4 ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. จากช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ช่องทางการรับรู้	จำนวนผู้ตอบ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
คอลัมน์สถานี ก.ค.ศ. หนังสือพิมพ์มติชนทุกวันจันทร์	883	21.3
รายการวิทยุ “ก้าวไปกับการศึกษาไทย”	423	10.2
วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2192	52.9
รายการโทรทัศน์	932	22.5
เว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ.	2850	68.8
ข่าวทั่วไปจากหนังสือพิมพ์	1596	38.5
Facebook สำนักงาน ก.ค.ศ.	1092	26.4
อื่นๆ เช่น	155	3.7

จากตารางประมวลผลได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. จากทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาทราบจากข่าวทั่วไปจากหนังสือพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 38.5 ทราบจาก Facebook สำนักงาน ก.ค.ศ. คิดเป็นร้อยละ 26.4 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ทราบจากสื่อและช่องอื่นๆ เช่น Line, เว็บไซต์ครูบ้านนอก, เพื่อนร่วมงาน, หนังสือเวียน, เว็บไซต์ครูไทย, เครือข่ายการศึกษา, หน่วยงานต้นสังกัด, การประชุมประจำเดือน เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 3.7

5. ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสื่อ/ช่องทางการสื่อสารเหล่านี้มากน้อยเพียงใด

ลำดับ	สื่อ/ช่องทางการสื่อสาร	ได้รับความรู้จากสื่อ / ช่องทางการสื่อสาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	คอลัมน์สถานี ก.ค.ศ. หนังสือพิมพ์มติชน ทุกวันจันทร์	243 (5.9)	884 (21.3)	1005 (24.3)	859 (20.7)	1153 (27.8)
2	รายการวิทยุ “ก้าวไปกับการศึกษาไทย”	119 (2.9)	639 (15.4)	1086 (26.2)	1016 (24.5)	1284 (31.0)
3	วารสารข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	586 (14.1)	1369 (33.0)	1071 (25.8)	550 (13.3)	568 (13.7)
4	รายการโทรทัศน์	232 (5.6)	939 (22.7)	1279 (30.9)	823 (19.9)	871 (21.0)
5	เว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ.	1160 (28.0)	1493 (36.0)	814 (19.6)	345 (8.3)	332 (8.0)
6	ข่าวทั่วไปจากหนังสือพิมพ์	369 (8.9)	1219 (29.4)	1326 (32.0)	627 (15.1)	603 (14.6)
7	Facebook	471 (11.4)	857 (20.7)	978 (23.6)	756 (18.2)	1082 (26.1)
8	อื่นๆ	91 (2.2)	182 (4.4)	258 (6.2)	207 (5.0)	324 (7.8)

จากตารางประมวลผลได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสื่อ/ช่องทางการสื่อสาร ดังนี้

- คอลัมน์สถานี ก.ค.ศ. หนังสือพิมพ์มติชนทุกวันจันทร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบข้อมูลข่าวสารจากคอลัมน์สถานี ก.ค.ศ. หนังสือพิมพ์มติชนทุกวันจันทร์ ในระดับน้อยที่สุดเป็นอันดับแรก จำนวน 1153 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 รองลงมาทราบข้อมูล ในระดับปานกลาง จำนวน 1005 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3
- รายการวิทยุ “ก้าวไปกับการศึกษาไทย” ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบข้อมูลข่าวสารจากรายการวิทยุ “ก้าวไปกับการศึกษาไทย ในระดับน้อยที่สุด เป็นอันดับแรก จำนวน 1284 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาทราบข้อมูล ในระดับปานกลาง จำนวน 1086 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2
- วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบข้อมูลข่าวสารจากวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระดับมาก เป็นอันดับแรก จำนวน 1369 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาทราบข้อมูล ในระดับปานกลาง จำนวน 1071 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8
- รายการโทรทัศน์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบข้อมูลข่าวสารจากรายการโทรทัศน์ ในระดับปานกลาง เป็นอันดับแรก จำนวน 1279 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาทราบข้อมูล ในระดับมาก จำนวน 939 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7
- เว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบข้อมูลข่าวสารจากเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. ในระดับมาก เป็นอันดับแรก จำนวน 1493 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาทราบข้อมูล ในระดับมาก 1160 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0
- ข่าวทั่วไปจากหนังสือพิมพ์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบข้อมูลจากข่าวทั่วไปจากหน้าหนังสือพิมพ์ ในระดับปานกลาง เป็นอันดับแรก จำนวน 1326 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาทราบข้อมูล ในระดับมาก จำนวน 1219 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4
- Facebook ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบข้อมูลข่าวสารจาก Facebook ในระดับน้อยที่สุดเป็นอันดับแรก จำนวน 1082 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 รองลงมาทราบข้อมูล ในระดับปานกลาง จำนวน 978 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6
- อื่นๆ อาทิ Line, เว็บไซต์ครูบ้านนอก, เพื่อนร่วมงาน, หนังสือเวียน, เว็บไซต์ครูไทย, เครือข่ายการศึกษา, หน่วยงานต้นสังกัด, การประชุมประจำเดือน

6. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด

ระดับการนำไปใช้	จำนวนผู้ตอบ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
มากที่สุด	498	12.0
มาก	2047	49.4
ปานกลาง	1282	30.9
น้อย	250	6.0
น้อยที่สุด	67	1.7
รวมทั้งสิ้น	4144	100.0

จากตารางประมวลผลได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับ มาก จำนวน 2047 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับ ปานกลาง จำนวน 1282 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ระดับ น้อยที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

7 ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ประโยชน์ที่นำไปใช้	จำนวนผู้ตอบ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
การสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง	1794	43.3
การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	2622	63.3
การได้รับเงินเดือน	876	21.1
กฎหมาย/กฎ/ระเบียบ	3149	76.0
การบริหารงานบุคคลทั่วไป	2176	52.5
อื่นๆ เช่น	139	3.4

จากตารางประมวลผลได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย/กฎ/ระเบียบ จำนวน 3149 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมานำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ จำนวน 2622 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เช่น ไม่ได้ใช้ประโยชน์ใดๆ, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, การพัฒนาครู, การเปลี่ยนสายงาน, การจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลัง, การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และได้รับความรู้จากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ.มากขึ้น จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลำดับที่	หัวข้อ	จำนวนข้อ
1	การสอบบรรจุ/สรรหา/คัดเลือก	33
2	การย้าย/โอน/บรรจุกลับเข้ารับราชการ/การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4
3	การกำหนดตำแหน่ง/การกำหนดกรอบอัตรากำลัง/การจัดบุคคลลงตำแหน่ง	33
4	การให้ได้รับเงินเดือน/เงินวิทยฐานะ	4
5	การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	4
6	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	8
7	การตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งในส่วนราชการ	12
8	การปรึกษา/หารือเกี่ยวกับข้อกฎหมาย	25
9	การมอบอำนาจให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	10
10	การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ	47
11	การจัดอบรม/การประชุม	18
12	การบริหารจัดการในหน่วยงาน	102
13	เรื่องร้องเรียน/ขอความเป็นธรรม/ข้อเสนอแนะ	49
14	ข้อดี/ข้อชื่นชม	13

1. การสอบบรรจุ/สรรหา/คัดเลือก

1 การสอบผู้บริหารสถานศึกษา อยากให้มีการกระจายอำนาจมากขึ้น งานก็จะได้ดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว

2. โอนอำนาจการบรรจุแต่งตั้งให้สำนักงานเขตพื้นที่ ดำเนินการลดปัญหาต่างๆ ดังนี้

- ลดปัญหาทุจริต
- ลดปัญหาข้อสอบรั่ว
- ลดปัญหารับจ้างสอบต่างๆ
- ได้คนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่โรงเรียนต้องการ

3. พิจารณาจัดสรรอัตราทดแทนตำแหน่งว่างโดยเฉพาะครู อย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีปัญหาการขาดแคลนครูในการจัดการเรียนการสอนมากๆ ส่งผลกระทบอย่างมากต่อคุณภาพผู้เรียน

4. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครู ควรให้ผู้ที่มีความรู้ปริญญาตรีทุกภาควิชาที่มีพื้นฐานวิชาชีพครู หรือไม่มี ให้สอบบรรจุได้ เราจะได้คนดี คนเก่งหลายสาขาวิชา เข้ามาทำการสอนนักเรียน เพราะผู้ที่จบปริญญาตรีก็เป็นนักเรียนมาก่อน และบางคนเรียนเก่ง ได้เกียรตินิยม แต่ขาดโอกาส ควรปรับปรุงแก้ไขให้ทันสมัย ให้บุคคลเหล่านั้นได้เข้ามาเป็นครู เมื่อสอนครบ 4 ปี ให้ได้รับการพัฒนาตนเอง

5. ครูอัตราจ้างของเขตพื้นที่การศึกษาฯ ควรกำหนดให้ เช่น สอนมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป ให้ทำผลงาน และเสนอผลงาน สอน 40% แล้วบรรจุได้

6. นักการภารโรง ควรจะบรรจุให้เป็นลูกจ้างประจำให้ทุกโรง เพื่อจะได้มีสวัสดิการที่ดี

7. การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเรื่องการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ไปให้สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุด

8. อยากให้ ก.ค.ศ.หารือการบรรจุครูหรือผู้บริหาร โดยบรรจุครูในพื้นที่แยกเป็นแต่ละพื้นที่ เพื่อแก้ปัญหาการย้าย ส่งผลให้ขาดแคลนครู

9. การบรรจุแต่งตั้งผู้บริหาร (เดิมสังกัดกรมสามัญศึกษา) ให้สามารถสอบ - โอน - ย้าย ไปสังกัดหน่วยงานเดิมด้วยวิธีสอบ กลุ่มผู้มีประสบการณ์ เพื่อความยุติธรรม ในการบรรจุ แต่งตั้งซึ่งปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพท กำแพงเพชร เขต 1

10. การสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง ทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่ฯ ส่งผลให้ไม่มั่นใจในกระบวนการทำงานของ ก.ค.ศ.

11. การสรรหา ก.ค.ศ. มีช่องว่างมาก กับภูมิภาค (ครู / ผู้บริหาร)

12. การบรรจุและแต่งตั้งบางตำแหน่งล่าช้ามาก เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา

- 13 การสอบคัดเลือกบางตำแหน่ง ขอให้มีความโปร่งใส หาก ก.ค.ศ.ดำเนินการเอง
14. การกำหนดเกณฑ์ต่างๆ ในด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้งยังมีความคลุมเครือ ขาดความชัดเจน
15. ไม่ควรมีการปรับเกณฑ์การสอบแข่งขัน การแต่งตั้งบ่อยๆ รวมถึงเกณฑ์การจัดทำวิทยฐานะควรปรับให้ง่ายขึ้น
16. การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาประสบการณ์เป็นสำคัญ ควรมีการประเมินและพัฒนาเป็นระยะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานให้ครอบคลุม 4 ฝ่าย
- 17 การสรรหา ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ควรมอบให้เขตพื้นที่ฯ ดำเนินการไม่ควรรวบไปดำเนินการที่ส่วนกลาง เพราะล่าช้า ไม่คล่องตัว
18. งานสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง ของก ค.ศ. ล่าช้าเกินไป สร้างความเสียหายให้กับคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก
19. การแต่งตั้ง บรรจุ เมื่อสอบได้เกิดความล่าช้าไม่ทันกับที่มีตำแหน่งว่างลง
20. ตำแหน่งนักการภารโรง (ลูกจ้างประจำ) เมื่อเกษียณก็ไม่บรรจุแทน
21. ตำแหน่ง คศ.4 คศ.5 กำหนดเกณฑ์สูงเกินไป ต้องมีผลงานระดับชาติ ควรลดลงบ้าง
- 22 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก ค ศ. เฉพาะเรื่องการดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการครู ที่บรรจุตำแหน่งครูผู้ช่วย ระหว่างปี 2548-2550 ไม่มีความชัดเจน ดำเนินการล่าช้า ไม่มีการแจ้งผลการดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษรเหมือนไม่จริงใจในการดำเนินการ อยากให้ ก.ค.ศ. เร่งดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะครูกลุ่มนี้ยังรอผลการดำเนินการของท่านอยู่ ตามสิทธิพึงมีพึงได้ของพวกเขาเหล่านี้
23. การบรรจุแทนตำแหน่งข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ ควรรีบดำเนินการ เพราะโรงเรียนที่ขาดแคลนบุคลากรจะกระทบการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนอย่างมาก รวมถึงการเรียนการสอน
24. การสอบ แต่งตั้ง ผู้อำนวยการโรงเรียน, ครูผู้ช่วย ควรดำเนินการให้รวดเร็ว เพราะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
25. การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย ให้มีกระบวนการที่สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว
26. การบรรจุและแต่งตั้ง ควรให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการ ก.ค.ศ./สพฐ. ไม่ควรดำเนินการเอง เพราะกฎหมายให้เป็นอำนาจของโรงเรียน ซึ่งจะเกิดประโยชน์คือ 1) สามารถดำเนินการได้เร็วขึ้น 2) การเคลื่อนย้ายครูหลังได้รับการบรรจุแล้วจะน้อย เพราะการสรรหาจะเป็นคนในท้องถิ่นมาสมัคร 3) การจัดการศึกษา จะมีคุณภาพ โดยครูในท้องถิ่นเพื่อลูกหลานเอง 4) เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อกระจายอำนาจ

27. การคืนอัตราเกษียณ การสรรหา/บรรจุ แต่งตั้งน่าจะเร็วกว่านี้ เพราะโรงเรียนขาดอัตรากำลัง เพราะแม้แต่การสอบกรณีครูอัตราจ้าง 3 ปี ก็ยังไม่ได้กำหนดปฏิทินมา เขตพื้นที่กันอัตราไว้ 25 % ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ โรงเรียนเดือดร้อน

28. เรื่องความล่าช้า ในการจัดสอบ สรรหาผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนในเขตพิเศษ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ทำให้โรงเรียนไม่มีผู้บริหารโรงเรียนจำนวนมาก ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา โรงเรียนได้รับผลกระทบในด้านต่างๆ ตามมามากมาย ผู้ปกครอง ชุมชน เรียกร้องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ช่วยจัดส่งผู้อำนวยการโรงเรียน ไปบริหารโรงเรียน แต่ไม่สามารถทำได้ เพราะไม่ได้อยู่ในอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่ จึงอยากให้ช่วยปรับแก้ปัญหาเรื่องความล่าช้าในการสรรหาตำแหน่งต่างๆ ให้มีความรวดเร็วขึ้น

29. การนับอัตรากำลังครู ไม่ควรนำอัตราจ้างมารวมด้วย อัตราจ้างควรนำมาเป็นอัตราเสริม หากนับอัตราจ้างรวมอัตราข้าราชการ ทำให้เมื่อมีครูเกษียณอายุ จะไม่ได้คืนอัตรา หากโรงเรียนนั้น มีจำนวนนักเรียนพอดีเกณฑ์ โรงเรียนที่มีเลขที่ตำแหน่งอยู่แล้วควรคืนอัตราข้าราชการมา ส่วนโรงเรียนใดไม่มีเลขที่ตำแหน่ง จึงให้อัตรากำลังหรือหากมีครูอัตราจ้างมาให้ ควรจะเป็นอัตราเสริมมาช่วยครู

30. การสรรหาหรือการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ล่าช้าทำให้ประสบปัญหากับโรงเรียนขนาดเล็กหรือขาดแคลนอัตรากำลัง ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพได้ ควรกระจายอำนาจในการดำเนินการ

31. การบริหารอัตรากำลัง ควรใช้เกณฑ์ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน ไม่ควรใช้จำนวนนักเรียนมากำหนด เช่น โรงเรียนเพื่อจัดการศึกษา ป.1 – ป.6 ควรมีครูอย่างน้อย 6 คน + ผู้บริหาร 1 คน

32. การบรรจุและแต่งตั้งรองผู้บริหารสถานศึกษา ควรบรรจุให้เมื่อโรงเรียนมีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

33. การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ ก.ค.ศ. (องค์คณะบุคคล) ไม่มีมาตรฐาน โดยเฉพาะการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้อำนวยการสถานศึกษา สรรหากี่ครั้งก็จะประกาศออกหลักเกณฑ์วิธีกวดใหม่ทุกครั้ง จึงหามาตรการในการปฏิบัติงานไม่ได้ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เช่น สำนักงาน ก.พ. เป็นต้น

2. การย้าย/โอน/บรรจุกลับเข้ารับราชการ/การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาเป็นครู ควรมอบอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษา
2. การย้ายข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาบางเขตพื้นที่ที่มีการเรียกร้องเงินหรือสิ่งตอบแทนจากผู้ย้าย ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ
3. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. เสนอให้การยื่นคำร้องขอย้ายได้เพียงปีละ 1 ครั้ง ในระยะเวลา 1 – 15 มีนาคม ของแต่ละปี และให้ดำเนินการย้ายให้เสร็จสิ้นภายในเดือนเมษายน และไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานใหม่ทันเปิดภาคเรียนต้นของปีการศึกษา เนื่องจากว่า การจัดการศึกษานั้นได้กำหนดเป็นปีการศึกษา ถ้ามีการย้ายระหว่างปีการศึกษา ทำให้มีอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะต้องมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหารและครูระหว่างปีการศึกษา หรือทำให้มีช่องว่างระหว่างรอการบรรจุและแต่งตั้งคนใหม่มารับหน้าที่แทนทำให้ไม่ต่อเนื่อง บางครั้งต้องใช้เวลาหลายเดือนที่จะได้คนใหม่มาแทนคนเดิม ส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนผู้บริหารและครู ทำให้คุณภาพการศึกษาต่ำลง

3. การกำหนดตำแหน่ง / การกำหนดกรอบอัตรากำลัง / การจัดบุคคลลงตำแหน่ง

1. การจัดกรอบอัตรากำลัง ควรดำเนินการให้รวดเร็ว เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. ควรมีการรักษาสิทธิให้แก่บุคลากรการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) มากกว่านี้ เช่น การจัดกรอบอัตรากำลัง เมื่อปัญหาควรรับหาทางแก้ไขปัญหา การจัดคนลงกรอบเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ควรจัดสรรตำแหน่งงานธุรการให้โรงเรียนๆ ละ 1 อัตรา (ปัจจุบันโรงเรียนวัดสระแก โรงเรียนชุมชนวัดไก่อเตี้ย โรงเรียนบางโพธิ์เหนือ ใช้ธุรการรวมกัน 1 คน) จะให้เจ้าหน้าที่ธุรการทำงานให้โรงเรียน
4. ก.ค.ศ. เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารงานของหน่วยงานหลายหน่วยงาน กำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า งานบางอย่างต้องเป็นไปตามนโยบายรัฐมนตรี มอบอำนาจให้อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ฯ แล้ว บางทีก็กลับเอาไปปฏิบัติอีก เช่น การสอบครู ตาม ว12 (เดิม)
5. การกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค (2) ระดับชำนาญการพิเศษ ควรกำหนดให้ชัดเจน ไม่ต้องตีความเพราะจะทำให้เกิดการขัดแย้งกันภายในองค์กร

6. เรื่องกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ตามมาตรา 38 ค (2) ควรเร่งรัดการตรวจสอบคำสั่ง และควรตรวจสอบคำสั่ง และควรตรวจสอบความถูกต้องของคำสั่งที่เขตนส่งมาให้ ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน ทุกคำสั่งว่าถูกต้องหรือไม่ ไม่ใช่มาตรวจสอบย้อนหลัง ทำให้เกิดการผิดพลาด แก้ไข เสียเวลาในการปฏิบัติงานอื่น

7. การบริหารงานบุคคลในสายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น มาตรา 38 ค (2) มีความเห็นว่ายังไม่ชัดเจนในเรื่องของการดำเนินการล่าช้า เช่น เรื่องของกรอบอัตรากำลัง ดำเนินการแล้วเสร็จเข้ามา เรื่องของการเลื่อนระดับตำแหน่ง ก็มีการปฏิบัติแบบไม่ชัดเจน ดำเนินการแล้วแจ้งว่าไม่ถูกต้อง ต้องยกเลิกเพิกถอนคำสั่ง ทำให้ข้าราชการเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งข้าราชการครู มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวดเร็ว ค่าตอบแทนสูงมาก เงินเดือนไม่มีต้น การเลื่อนเงินเดือนใช้ระดับขั้น ซึ่งได้รับการเลื่อนสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ซึ่งใช้ระบบการเลื่อนระดับเป็นเปอร์เซ็นต์ ทำให้ความตั้งใจในการทำงานลดระดับลง

8. การบริหารกรอบอัตรากำลัง ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่แก้ไข ไม่แน่นอน คุณภาพการศึกษาตกต่ำสุด ๆ

9. บุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไป ควรหาวิธีปรับให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ

10. ควรสนับสนุนผลักดันให้มีการแก้ไข พระราชบัญญัติ 38 ค (2) ให้มีศักดิ์และสิทธิ์เหมือนกัน

11. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) การลงกรอบไม่มีความชัดเจน

12. ควรจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากร ตามมาตรา 38 ค (2) เช่นเดียวกับการพัฒนาครูผู้สอน พัฒนาศึกษานิเทศก์ พัฒนาผู้บริหาร โดยเป็นหลักสูตรที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานจริง ทุกคนต้องมีทักษะในการทำงาน หรือหลักสูตรก้าวหน้า เช่น ประเมินโครงการ / การวิจัยเบื้องต้น / การนำเสนอผลงาน / mind map / การบริหารโครงการ ฯลฯ

13. บุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ค (2) มักจะไม่ค่อยได้มีโอกาสรับข่าวสารอย่างเป็นทางการ ไม่ว่าจากหน่วยงานทางการศึกษาจากแหล่งใด ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพราะทุกคนมุ่งแต่จะดูแลครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา จึงทำให้ขาดช่องทางในการสร้างแรงจูงใจในการติดตาม และขาดโอกาสในการพัฒนา ขาดโอกาสทางความก้าวหน้า เป็นเพียงชนชั้น 2 ในสังคมวงการศึกษามีแต่สั่งการให้ทำงานแต่ไม่เคยได้รับการพัฒนา

14. การสอบเปลี่ยนสายงาน จากตำแหน่งเจ้าพนักงาน หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันไปเป็นนักวิชาการศึกษา นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ฯลฯ ไม่ควรกำหนดให้สอบผ่านภาค ก ของ กพ. จึงจะมีสิทธิสอบเปลี่ยนสายงานได้ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นเป็นข้าราชการครูอยู่ก่อนแล้ว และหรือ ก.ค.ศ.ควรมอบหมายให้ สพป / สพม จัดสอบได้เองเช่นเดียวกับการสอบบรรจุครูผู้ช่วย

15. ควรจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครู มาตรา 38 ค (2) ให้ครบตามกรอบอัตรากำลังของ สพป / สพม

16. การจัดสรรตำแหน่งครู ควรดูบริบทให้รอบด้านไม่ควรดูแต่จำนวนนักเรียนเพียงอย่างเดียว

17. การหาหรือในด้านต่างๆ เช่น การกำหนดตำแหน่ง หรือกรณีอื่นๆ มีความล่าช้า ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เสียโอกาสต่อความก้าวหน้า

18. การกำหนดอัตรา ตำแหน่งต่างๆ ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่ชัดเจนทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอัตรากำลังในแต่ละสพท.

19. การตอบรับทราบการจัดกรอบอัตรากำลังของเขตพื้นที่ฯ (สพป/สพม) ก.ค.ศ.ในฐานะส่วนกลาง การบริหารงานบุคคล ควรดำเนินการให้รวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เพื่อข่วงกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

20. ควรปรับเกณฑ์ การคำนวณอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน และบริบทของสังคมไทย

21. ควรบริหารงานอัตรากำลังครูให้รวดเร็ว เพราะแต่ละปี จะทราบข้อมูลการเกษียณ และจัดสรรอัตรากำลังช้า

22. การสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ อ.ก.ค.ศ. ดำเนินการทุกขั้นตอน (ทุกวันนี้ก็ยังกระจายการดำเนินการไม่ครบ ภาค ก ข้อสอบยังดำเนินการเองและให้อาจารย์อุดมศึกษา เป็นผู้ออกข้อสอบ ซึ่งในบางครั้งบุคลากรที่รู้บริบทของสถานศึกษา และบุคลากรได้ดี คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน

23. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่ควรกำหนดเกณฑ์อัตราครูกับนักเรียนไว้เป็น 20 : 1 (ตามเกณฑ์ปัจจุบัน) ซึ่งจะมีผลกระทบกับโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนน้อยมาๆ ควรกำหนดว่าโรงเรียนจะต้องมีบุคลากรขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า 4 คน ในกรณีที่มีนักเรียนน้อยกว่า 80 คน หากมากกว่าก็กำหนดสัดส่วนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

24. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ในกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเหี่ยวขาดบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในประเภททั่วไป ให้เสมอภาคกับประเภทวิชาการ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

25. การให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ควรกำหนดให้มีเทียบเท่ากับข้าราชการครู เนื่องจากภาระงานที่รับผิดชอบในด้านสนับสนุนการศึกษาให้แก่สถานศึกษาในสังกัด มีความหลากหลายและยุ่งยากซับซ้อน

26. การจัดกรอบอัตรากำลัง ควรมีการตรวจสอบทุกๆ ปี

27. การบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ ควรมีมาตรการจูงใจให้แก่บุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีอัตรากำลังเกินร้อยละ 70 ของกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่ ไปสำนักงานเขตพื้นที่ที่ขาดเกณฑ์ โดยตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนตามตัวไป กำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีอัตรากำลังขาดเกณฑ์ หรือ ตัดตอนอัตราเงินเดือนตามตัวไปสำนักงานเขตพื้นที่ที่ขาดเกณฑ์

28. ควรวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรให้ชัดเจน ไม่ควรเรียกตำแหน่งคืนทั้งหมด ควรเรียกคืน เฉพาะที่เกินระดับเขต กระจายอำนาจให้เขตพื้นที่ในเรื่องกำหนดอัตรากำลัง การกระจายอัตรา การสอบบรรจุ ตำแหน่งครูผู้ช่วย รองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษา

29 ก.ค.ศ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดกรอบ ด้วยว่า การคำนวณอัตรากำลังโรงเรียนใด เท่าใด ตามเกณฑ์แล้วระบุตำแหน่งวิชาเอกไปด้วย ว่าควรมีเอกใด สาขาใดบ้าง เช่น คำนวณอัตรากำลังได้ 5 คน ในโรงเรียน ก และโรงเรียน ก มีครูคณิตศาสตร์ 1 คน ภาษาไทย 1 คน วิทยาศาสตร์ 1 คน ประถม 1 คน พลละ 1 คน

30. การกำหนดกรอบอัตรากำลังประจำโรงเรียน โดยมีค่างานแบ่งตามวิชาเอกที่ชัดเจน จะช่วยพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้ (แก้ปัญหาครูผู้สอนตามวิชาใหม่ได้)

31. การคืนตำแหน่งครูเกษียณอายุ น่าจะมีความรวดเร็วเพราะโรงเรียนที่มีครูเกษียณและอัตราขาด ลำบากมากในการจัดการเรียนการสอน

32. ควรจัดสรรอัตราตำแหน่งตามเอกที่ขาด ให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้การบริหารจัดการสะดวก เรียบร้อย และให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

33. การบริหารงานของ ก ค.ศ. ค่อนข้างล่าช้า เช่น เรื่องข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ค (2) ไม่ควรกำหนดตำแหน่งว่าไม่เกิน 70% น่าจะกำหนดให้เต็มกรอบอัตรากำลัง

4. การให้ได้รับเงินเดือน/เงินวิทยฐานะ

1. กำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ให้ได้รับเงินวิทยฐานะ เท่าเทียมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ควรสามารถโต้และเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่ ในตำแหน่งได้เหมือนกัน ไม่ควรจำกัดด้วยอัตราเงินเดือน
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ควรใช้ระบบขั้นเงินเดือนเหมือน ข้าราชการครู
3. ควรดูแลสิทธิประโยชน์บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ให้ได้สิทธิเท่ากับ ข้าราชการครู เช่น เงินเดือนเต็มขั้น ให้สิทธิทะลุไปแท่งเงินเดือนต่อไปที่สูงขึ้น
4. เห็นควรแก้ไข ปรับปรุง มาตรา 38 ค (2) ให้เท่าเทียมกับศึกษานิเทศก์, ครู เช่น การเลื่อน วิทยฐานะ, การเลื่อนขั้นเงินเดือน, ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เพราะกรอบที่กำหนดไว้ในสพป., สพม. อิงกฎหมายพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน เห็นควรแก้ไขพระราชบัญญัติครูฉบับปัจจุบัน ในบางมาตรา ที่เกี่ยวข้องกับ มาตรา 38 ค (2)
5. ตำแหน่งที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการ ให้ได้รับเงินวิทยฐานะ 3,500.- บาท
ตำแหน่งที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ให้ได้รับเงินวิทยฐานะ 5,600.- บาท
6. การกำหนดรูปแบบ หรือวิธีดำเนินการ เพื่อสรรหา บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนวิทยฐานะ การได้รับเงิน ควรต้องชัดเจน รวดเร็ว เป็นไปตามกำหนด และสามารถดำเนินการได้
7. ควรปรับในเรื่องการเลื่อนวิทยฐานะ ที่เน้นการตรวจเอกสารเสียที่ แต่ควรเน้นไปที่เด็ก เช่น การดู ผลคะแนน O-net หรือ NT โดยให้ทุกคนสอบ โดยเริ่มตั้งแต่ ป.1 หรือ ป.4 แล้วไปวัดหรือประเมินครูตอนเด็ก อยู่ ป.3 หรือ ป.6
8. การพัฒนาวิทยฐานะของครู ไม่ส่งเสริมการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพราะตรวจเอกสาร
9. ควรให้เงินประจำตำแหน่ง (วิทยฐานะ) ของข้าราชการครู มาตรา 38 ค (2) เช่นเดียวกับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษา
10. ควรมีการสนับสนุนให้มีความเท่าเทียมกัน ในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน เงินวิทยฐานะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) เพื่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน
11. สำหรับบุคคลที่จะทำ ค.ศ.4 โดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน
12. ควรมีการจัดทำระบบทะเบียนประวัติและระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

13. ควรเพิ่มในด้านการทำวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านเกณฑ์ให้พิจารณาทบทวนกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 ข้อ 1(4) วรรคสอง, ข้อ 1 (5) และข้อ 2 วรรคหนึ่ง โดยตัดข้อความ “ถ้าไม่มีขั้นหรืออัตราเงินเดือนเท่าเดิมให้ได้รับในขั้นหรืออัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า” ออก และมติที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงและเปรียบเทียบกับมติและกฎที่ใช้บังคับกับบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาคแก่บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) อันเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ไม่ให้เกิดความแตกต่างในการแต่งตั้งไปรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งได้รับการปรับให้ไปรับเงินเดือน ตามบัญชีขั้นต่ำขั้นสูงเหมือนกันแล้ว และอยู่ภายใต้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลเดียวกัน จึงเสนอแนะให้ปรับปรุงให้เป็นไปในแนวเดียวกันกับกฎ ก.ค.ศ.การจัดประเภทตำแหน่งระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) พ.ศ.2555 ซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลเดียวกัน และรับเงินเดือนระบบขั้นต่ำขั้นสูงเหมือนกัน แม้จะเป็นคนละบัญชี หากเห็นว่าถ้าแก้ไขกฎ โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่รับอยู่เดิมแล้วจะเป็นปัญหาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแบบเป็นขั้นโดยใช้บัญชีชั่วคราวพลางก่อน ตามมติ ก.ค.ศ. สำหรับรายที่ไม่มีอัตราเงินเดือนเท่าที่รับอยู่เดิมในอันดับที่ได้รับแต่งตั้งก็มีกรณีเปรียบเทียบกับมติ ก.ค.ศ. ที่กำหนดไว้ตำแหน่งที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 4 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2552 4 ข้อ 1 วรรค 2 สรุปคือเมื่อจะเลื่อนเงินเดือนก็ให้ใช้อัตราเงินเดือนตามบัญชีชั่วคราวที่ใกล้เคียง ที่ไม่ต่ำกว่าเงินเดือนที่ผู้นั้นรับอยู่เป็นฐานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

14. การคำนวณค่ากลางในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเหลื่อมล้ำในการพิจารณาขั้นเงินเดือน ควรกำหนดค่ากลางให้สอดคล้องกับฐานเงินเดือนแต่ละระดับ

15. การประเมินวิทยฐานะให้ข้าราชการครูฯ เป็นการประเมินที่ได้ผลไม่แท้จริงเป็นการสร้างภาพครูที่ได้วิทยฐานะบางคนไม่ได้ทำผลงานทางวิชาการ จึงไม่มีความรู้ไปใช้ในการสอนเด็ก ทำให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษาและงบประมาณเป็นอย่างมาก

16. เกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะ ควรคำนึงถึงผู้ขอวิทยฐานะในด้านเวลาและการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ใช่ออกมาชนิดเข้มและเน้นเชิงประจักษ์ เพราะนักเรียนคือผู้รับกรรม เพราะครูจะเน้นที่การฝึกนักเรียนเพียงไม่กี่คน เพื่อการประกวดและนำรางวัลที่ได้รับมาขอวิทยฐานะ

17. การขอเลื่อนวิทยฐานะ ไม่ควรยุ่งยากมาก และไม่ควรปรับปรุงเกณฑ์บ่อย

18. การยื่นวิทยฐานะเชิงประจักษ์ ควรเปิดโอกาสให้ยื่นได้ทุกปี ละ 2 ครั้ง

19. ความเหลื่อมล้ำของการปรับขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู

5. การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

1. การสร้างโอกาสและความเท่าเทียมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2) ให้ได้รับสิทธิเช่นเดียวกับข้าราชการครู เช่น บัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะ ฯลฯ
2. อยากให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การขอมี หรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู สะท้อนต่อการปฏิบัติงานจริงของครูผู้สอน / ผู้บริหาร
3. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยยึดคุณภาพของผลงานเชิงประจักษ์ให้มากยิ่งขึ้น เช่น ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง
4. การเลื่อนวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา จากชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ ตาม ว 17 ควรปรับปรุงเกณฑ์ใหม่

6. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ปรับตำแหน่งเจ้าพนักงานที่มีประสบการณ์มานานให้เป็น “นัก” ให้หมด โดยหาวิธีการหรือแนวทางในการปรับให้ถูกต้องตามระเบียบ โดยการสอน “ภายใน” หรือจากการเทียบประสบการณ์ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ตลอดจนรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไว้ให้คงอยู่ต่อไป
2. ถ้าเป็นไปได้ สายวิชาการ สายชำนาญการ น่าจะให้มีวิทยฐานะเหมือนครู
3. ตำแหน่งทุกตำแหน่งในสายวิชาการน่าจะเติบโตด้วยตนเอง เมื่อถึงเวลาก็สามารถทำผลงานทางวิชาการได้
4. สวัสดิการดี แต่การศึกษาตกต่ำไม่ก้าวหน้า เด็กยังเรียนยิ่งโง่ นโยบายเปลี่ยนแปลงไม่ค่อยต่อเนื่อง
5. ข้าราชการ 38 ค (2) ก็สนับสนุนการศึกษาเหมือนศึกษานิเทศก์ แต่ไม่ได้รับการดูแล
6. ให้นำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค (2) ในเรื่องของความก้าวหน้า การแก้กฎหมายในเรื่องตำแหน่ง และเงินวิทยฐานะ
7. หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ควรมีการทบทวนแนวปฏิบัติใหม่ ให้ผูกพันกับผลงานที่โรงเรียนให้มาก เพราะในปัจจุบันหลักเกณฑ์ไปให้ความสำคัญกับเอกสารงานวิจัยหรือรายงาน ซึ่งไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าคุณภาพการศึกษา คุณภาพผู้เรียนเกิดขึ้นจริง
8. บริหารงานรวดเร็ว โปร่งใส ตามกำหนดเวลา เช่น การศึกษา อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่และกำหนดเกือบ 1 ปี ยังไม่ได้ตัวแทน มีการร้องเรียนมาก

7. การตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.

1. การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ฯ ผู้แทนครูสภา ผู้แทน ก.ค.ศ. ควรหาวิธีการให้รัดกุมมากกว่านี้ ถ้าเป็นไปได้ผู้แทนครูสภาตัดออกไปเลย เพราะเป็นหน่วยงานแห่งผลประโยชน์ที่ขึ้นชื่อมาทุกยุคทุกสมัย การคัดเลือกเป็นการตอบแทนพวกที่เลือกตัวเองเป็นกรรมการอำนวยการ หรือพวกที่เสียเงิน ชื่อตำแหน่ง อีกประการหนึ่งผู้แทนครูสภาไม่เคยช่วยอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อการประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ฯ เลย
2. สัดส่วนตัวแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน อ.ก.ค.ศ. มีน้อยเกินไป หากได้ตัวแทนที่ขาดความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ทำให้ครูสายการสอนขาดโอกาสหลายๆ ด้าน
3. องค์คณะ ก.ค.ศ. ควรแต่งตั้งเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นเป็นกรรมการ ปัจจุบันมีตัวแทนมากเกินไป เปิดโอกาสให้การเมือง บุคคลภายนอกเข้ามาแทรกแซง
4. ผู้แทน ก ค ศ ใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีอยู่ในพื้นที่ เพราะเป็นผู้ที่รู้บริบท เข้าใจสภาพ และปัญหาดีกว่า ประการสำคัญ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาประชุม
5. ผู้แทนครูสภาใน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ควรมาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกครูสภาในเขตพื้นที่นั้นๆ หรือมอบหมายให้คณะกรรมการครูสภาเขตพื้นที่เป็นผู้เสนอชื่อ โดยกรรมการครูสภา 1 คน รับผิดชอบเสนอชื่อ 10-15 เขตพื้นที่ฯ การดำเนินการเป็นการคัดเลือกพวกกันเอง และบางคนมีการเรียกรับผลประโยชน์ เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ให้บุคคลและกลุ่มบุคคลแสวงหาอำนาจ อย่างไรก็ดี คุณธรรม ซึ่งควรมีการปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมเป็นธรรม มีที่มาอย่างน่าเชื่อถือมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อกอบกู้เกียรติยศ ศักดิ์ศรีขององค์กรครูกลับมา
6. สอดส่อง คูแล อ.ก.ค.ศ. ที่เรียกร้องรับผลประโยชน์จากการบรรจุ แต่งตั้ง ย้ายจากข้าราชการ
7. เสนอแนะให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความดีความชอบ ให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการประเมิน และบุคลากรของเขตพื้นที่ มีส่วนร่วม เนื่องจากมีปัญหา ดังนี้
 - ครูทำงานไม่ถึงเกณฑ์ ได้ความดีความชอบ 2 ชั้น แต่ไปได้โควตาของคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ทำให้ที่โรงเรียนเสียการปกครอง
 - บุคคลสำรองบางโรงเรียน มีปริมาณงานมากกว่าแต่ไม่ได้ เพราะคณะกรรมการในระดับเขต ไม่ได้เป็น อ.ก.ค.ศ.
 - หลายคนได้เพราะเป็นญาติ เป็นบุคคลใกล้ชิด เพราะผลงานเด่น วาจาดี ให้มีการประเมินตามสภาพจริง สถานที่จริง

8 องค์คณะบุคคล อ.ก.ค.ศ. ผู้แทนใน สพป. ไม่ควรมี เพราะถ้ากลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นผู้แทนจะเป็นการนำเสนอเอง ขาดความสมดุล หากผู้อำนวยการเขต และผู้แทน อ.ก.ค.ศ. สายสำนักงาน (ผอ.กลุ่ม/หรือในกลุ่มบุคคล) จบในเรื่องของความยุติธรรม

9. อ.ก.ค.ศ.น่าจะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน เช่นเดียวกับ กปจ เดิม สมัย สปช.

10 การคัดเลือก/คัดสรร เข้าสู่กรรมการ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ควรมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

11. ควรเข้ามาติดตาม ดูแล การทำงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตฯ อย่างใกล้ชิด ไม่ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มาใช้อำนาจ เพื่อเรียกผลประโยชน์จากครู ทำให้ครูเสียกำลังใจในการทำงาน

12. ควรยกเลิก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ ควรมีคณะกรรมการแบบเดิมดำเนินการ

8. การปรึกษาหารือเกี่ยวกับข้อกฎหมาย

1. ให้จัดทำระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแจ้งให้โรงเรียนโดยตรง

2. ตัวอย่างการกระทำผิดระเบียบ กฎหมาย ควรยกตัวอย่างประกอบ

3. ออกกฎหมาย ระเบียบ ไม่มีความรัดกุม ต้องทำกฎหมายตีความทุกปัญหา

4. กฎเกณฑ์ต่างๆ ควรใช้ต่อเนื่องอย่างน้อย 10 ปี ไม่ออกใหม่อยู่เรื่อยๆ

5. การให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา แยกจากการเป็นข้าราชการพลเรือน โดยมาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 แก้มাত্রา 38

6. การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ต้องปฏิบัติได้จริง มีความเสมอภาค โดยเฉพาะในหน่วยงานเดียวกัน เช่น กรอบอัตรากำลังปฏิรูปมาแล้วกว่า 10 ปี แต่ยังตรวจสอบความถูกต้อง ยังชะลอ ยังหาข้อมูลประกอบการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ไม่มีตัวเพราะไม่มีงบประมาณในเขตถึงเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานลักษณะงานวิชาการเหมือนกัน แต่ได้รับวิทยฐานะไม่เหมือนกัน สิ่งเหล่านี้ควรได้รับการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนและก้าวหน้า เสมอภาคทุกฝ่ายพึงพอใจ

7. กฎ ก.ค.ศ.บางกฎ ขัดต่อหลักกฎหมายปกครอง เช่น ให้นำคณะกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. ไปเป็นกรรมการฯ กลั่นกรอง การโยกย้ายและเรื่องอื่นๆ ซึ่งเป็นการใช้คนๆเดียวพิจารณาเรื่องเดิม 2 ครั้ง หรือเป็นการพิจารณาซ้ำนั่นเอง กฎดังกล่าวจึงขัดต่อกฎหมาย หรือไม่ชอบต่อกฎหมาย จึงสมควรยกเลิกกฎในลักษณะนี้

8. การบังคับใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ การคงวิทยฐานะ หรือประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิทยฐานะ ควรเร่งดำเนินการโดยด่วน และให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ประเมินเป็นหลักร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. หรือบุคคลอื่น

9. ก.ค.ศ. ควรรวบรวมข้อหาหรือ การตอบข้อหาหรือเป็นรูปเล่ม ระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เป็นคู่มือ ระเบียบ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล

10. กรณีหาข้อกฎหมาย มักตอบว่าให้ดำเนินการตามมาตรานั้น หนังสือนั้น ทำไมไม่ตอบให้ชัดเจนว่าทำได้หรือไม่ได้ ถูกผิดอย่างไร และควรทำอะไร จะชัดเจนกว่าต้องตีความซ้ำซาก ที่สำคัญตอบข้อหาหรือซ้ำหลายๆ จนบางครั้งเสียโอกาสเสียสิทธิ์

11. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่กระทบถึงสิทธิและสวัสดิการของครู ควรมีการประชาพิจารณ์ หรือศึกษาผลกระทบเชิงบวก และเชิงลบก่อนนำเสนอเป็นมติ ก.ค.ศ. ประกอบการออกกฎ ระเบียบ ในการถือปฏิบัติ เพราะบางหลักเกณฑ์ หรือบางระเบียบ กฎ กฎหมายที่ออกมายังกระทบสิทธิที่อาจส่งผลต่อการฟ้อง ร้องศาลปกครอง

12. การอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย หรือวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอให้ครอบคลุมและเปิดกว้างให้บุคลากรอื่นๆ ในเขตพื้นที่ได้เข้ารับการอบรม และควรพิจารณาเขตที่อยู่ห่างไกลก่อน เนื่องจากเขตที่อยู่ห่างไกลไม่ค่อยได้รับการอบรม

13. แก๊ไข กฎ ระเบียบต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มิใช่แก๊ไขกฎ ระเบียบ กับกลุ่มบุคคลหนึ่งบุคคลใด

14. ควรจัดอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย / กฎ / ระเบียบ เพื่อเป็นการให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบ้าง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ

15. ควรปรับปรุงเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ให้ทันต่อบัจจุบัน เช่น แบบประเมินวิทยฐานะ ประเด็นการประเมินภายนอกของโรงเรียน บางข้อต้องปรับเปลี่ยนให้ทัน สมศ.

16. ควรให้ความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย เพื่อเป็นการกระตุ้น และทบทวนความรู้ แก๊ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

17. ในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ขอให้รอบคอบ รัดกุม อย่าให้ครูผู้ปฏิบัติต้องเสียประโยชน์ เช่นเดียวกับครูกลุ่ม 2548-2550

18. การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติใดของ ก.ค.ศ. ควรให้เหตุผลด้วยว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น และควรจะได้รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียด้วยก่อนดำเนินการออกกฎ ระเบียบ ฯลฯ ดังกล่าว และควรมีการปรับปรุง แก๊ไขเป็นระยะที่แน่นอน เช่น 2-3 ปี เป็นต้น

19. ควรจัดทำเป็นเอกสารสรุประเบียบ กฎหมาย รวบรวมแจกให้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เป็นแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลำบากมาก เมื่อสถานการณ์บ้านเมืองได้เปลี่ยนแปลงไป น่าจะ ปรับแก้ไขให้ทันต่อเหตุการณ์

20. ระเบียบกฎหมายไม่ชัดเจน ตีความหมายได้หลายอย่าง มีช่องโหว่มาก

21. ควรให้มีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติให้ถูกต้องไปในทิศทางเดียวกัน

22. ควรนำกฎหมาย ระเบียบมาใช้อย่างจริงจัง และมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

23. การดำเนินการทางวินัย กรณีเสนอ ก.ค.ศ. ควรเร่งดำเนินการมิให้ล่าช้า

24. ควรปรับปรุงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สนองตอบต่อการจัดการศึกษาได้อย่างแท้จริง เช่น เกณฑ์อัตราค่าจ้าง การบรรจุแต่งตั้งไม่สอดคล้องกับกระบวนการสรรหาสอบคัดเลือก

25. การแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2) ด้วย ทั้งด้านขวัญ กำลังใจ ตำแหน่ง เงินเดือน ค่าตอบแทน วิทยฐานะ

9. การมอบอำนาจให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่ฯ / อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ฯ

1 ควรกระจายอำนาจ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการ

2 ก.ค.ศ.ควรมอบอำนาจไปยัง อ.ก.ค.ศ.ให้มากที่สุด โดยเฉพาะเรื่องการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ หรือเลื่อนตำแหน่งต่างๆ

3. ควรกระจายอำนาจให้กับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างแท้จริง

4. ก.ค.ศ.ควรกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนา ก.ค.ศ. ควรดูแลระบบงานเชิงนโยบาย เท่านั้น แยกการดำเนินงานให้เขตพื้นที่ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ที่เป็นผู้ดำเนินการ

5. กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปให้ สพป / สพม และสถานศึกษาให้มากที่สุด

6. ควรกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ ภายใต้พรบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

7. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูฯ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็น ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ไม่ควรดึงกลับไปไว้ที่ส่วนกลาง (สพฐ.) หรือให้ส่วนกลางเข้ามาเกี่ยวข้อง ในบางขั้นตอน เพราะทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความล่าช้ามาก

8. ในการบริหารงานบุคคล ก.ค.ศ. ควรมอบอำนาจลงสู่พื้นที่ และสถานศึกษาให้มากกว่านี้ ก.ค. ศ ควรเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบาย ไม่ควรมาเป็นผู้จัดทำรายละเอียดของเรื่องต่างๆ ทำให้การดำเนินงาน บริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่ และสถานศึกษาเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่ทันกับสถานการณ์

9. คณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ จะต้องมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการเรียนการสอน บรรจุแต่งตั้ง การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การได้รับเงินเดือน กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานบุคคลทั่วไป

10. ควรกระจายอำนาจการสรรหาครู ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ

10. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ

1. อยากให้ในเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. ลงระเบียบ กฎ หลักเกณฑ์ วิธีดำเนินการงาน หนังสือเวียน หนังสือตอบข้อหารือ หรือให้ตอบทุกปี ทุกเรื่อง เพื่อเป็นข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ในการทำงาน เนื่องจากปัจจุบัน หนังสือเวียนบางฉบับไม่สามารถสืบค้นได้

2. เว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ.ที่แจ้งเกี่ยวกับหนังสือเวียน ระเบียบกฎหมาย ควรจัดระบบให้สามารถ สืบค้นง่าย เรียงลำดับเป็นรายปี และหนังสือเวียนไม่ควรดึงออกจากระบบ โดยเฉพาะหนังสือเวียน กฎหมาย ระเบียบ ตั้งแต่ปี 2548 จนถึงปัจจุบัน เพราะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังใช้ประกอบในการปฏิบัติงานได้

3. ให้ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การประชุมทุกครั้งอย่างกว้างขวาง โดยการแจ้งผ่านเว็บไซต์ และ ทำหนังสืออย่างเป็นทางการ

4. ต้องการให้ ก.ค.ศ. ปรับปรุงหน้าเว็บไซต์ ให้เข้าใจง่าย เนื่องจากผู้ที่เข้าไปเปิดเพื่อให้โหลด ระเบียบ กฎหมาย มีความถนัดทางการใช้เทคโนโลยีน้อย

5. ควรจัดทำเว็บไซต์ให้ง่ายต่อการสืบค้นข้อมูล เช่น

- แยกหนังสือเวียน ก.ค.ศ. ตามปีที่ออกหนังสือเวียน
- แยกหนังสือเวียน ก.ค.ศ. ตามเรื่องที่ดำเนินการ อาทิ การย้าย การโอน อื่นๆ

6. เว็บไซต์ของสำนักงาน ควรจัดทำไม่ให้ซับซ้อนมาก ควรจัดลำดับความสำคัญของผังเว็บไซต์ใหม่

7. อยากให้มีเว็บไซต์ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากแนวปฏิบัติบางเรื่องไม่ชัดเจน ปฏิบัติยาก

8. เว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. เปิดได้บ้างไม่ได้บ้าง ควรปรับปรุง บางเรื่องไม่แจ้งลงทางเว็บไซต์ ควรลงทุกเรื่องที่ไม่เป็นความลับ

9. การเปิดเว็บไซต์สำนักงาน ก.ค.ศ. เปิดยาก

10. ปรับปรุงหน้าเว็บไซต์ให้สะอาดตา อัปเดตข่าวสารให้ทันเหตุการณ์ตลอด

11. การตอบข้อหารือต่างๆ หากไม่เป็นความลับ หรือข้อมูลส่วนบุคคลให้นำเผยแพร่ในวารสารด้วย

12. ก.ค.ศ. ควรจัดทำเป็นวารสารแจ้งระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ เป็นประจำทุกเดือน และแจ้งให้ทุกเขตทราบเพราะจะถึงผู้ปฏิบัติได้มากกว่าช่องทางอื่น เพราะถ้าออกทางโทรทัศน์ได้ดูบ้าง ไม่ได้ดูบ้าง ได้รับทราบไม่ทั่วถึงกัน เวลาที่ออกรายการวิทยุหรือโทรทัศน์ อาจมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติ แต่ถ้าเป็นวารสารจะดูเมื่อใด ตอนไหนที่ว่างเว้นภารกิจก็สามารถนำมาดูได้

13. ควรแจ้งข่าวสาร ความเคลื่อนไหว ผ่านสื่อหลากหลายรูปแบบ ให้รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน

14. ควรปรับปรุงช่องทางข้อมูลข่าวสารให้หลากหลายและเป็นปัจจุบัน

15. ควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ ก.ค.ศ. โดยตรง ไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนเท่าๆ กับจำนวนบุคลากร

16. ประชาสัมพันธ์การให้บริการข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ค.ศ. ผ่านช่องทางต่างๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ เช่น รายการโทรทัศน์ ช่องใด เวลาใด

17. การให้ข้อมูลถือว่าเป็นการดีที่มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน แต่บางช่องทางอาจสื่อสารข้อมูลที่ไม่เป็นจริงได้ เช่น

- ช่องทางจาก Line ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่เป็นจริง แต่มีบางข้อมูลก็ไม่เป็นจริง
- ช่องทางจาก Website ครูบ้านนอก ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่อัปเดตและเชื่อถือได้

18. ควรมีการนำเสนอข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหว ผ่านทาง Application ผ่านทาง Smart Phone

19. จัดบริการแบบ call center

20. การติดต่อสื่อสารยาก โทรศัพท์ไม่มีผู้รับสาย

21. ก.ค.ศ. ควรมีการเผยแพร่ข่าวสารถึงตัวบุคลากร 38 ค (2) โดยตรง อย่างน้อยก็ควรแจ้งทุกข่าวไปยังเขตพื้นที่ทุกเรื่อง

22. ควรประชาสัมพันธ์แบบแผ่นพับ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในคราวประชุมประจำเดือน ผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะได้รับทราบทั่วถึง

23. อยากให้มีช่องทางการสื่อสารมากกว่าเดิม

24. วารสารควรออกเป็นรายสัปดาห์ / รายเดือน และควรมีความทันสมัย

25. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรแจกจ่ายให้ถึงกลุ่มงานด้วย

26. ข้อมูล ข่าวสาร วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรส่งให้สพป / สพม. มากกว่าเดิม

27. โรงเรียนควรได้รับวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งตรงให้กับโรงเรียน เพราะจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครู

28. ข้อมูลข่าวสารได้จากวารสารอย่างต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างสูงสมควรได้จัดให้โรงเรียนได้รับวารสารอ่านต่อเนื่อง

29. กรณี ก.พ.7 อิเล็กทรอนิกส์ เพิ่มขึ้นตอนและความยุ่งยาก วุ่นวายในการทำงาน และสิ้นเปลืองงบประมาณโดยใช้เหตุ เห็นควรยกเลิกเพื่อจะได้นำงบประมาณมาใช้ประโยชน์อย่างอื่น

30. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรทำเอกสารรายเดือน หรือรายปักษ์ รวบรวมข่าว/กฎ ระเบียบ/อื่นๆ แล้วให้สมัครเป็นสมาชิกรายเดือน/รายปี

31 การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ค.ศ. ยังไม่เข้าถึงกลุ่มครู เสนอแนะให้แจ้งเป็นหนังสือมายังสำนักงานเขตพื้นที่เป็นคราวๆ ไป เพื่อเจาะจงการประชาสัมพันธ์ เรื่องใด วันใด เวลาใด เพื่อให้ครูได้ทราบเข้าถึงข้อมูล

32. ตั้งกลุ่ม LINE ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ให้ครูเข้าถึงข่าวสารโดยง่ายในสถานการณ์ปัจจุบัน

33. อยากให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์ทางโทรศัพท์สนทนาให้มากขึ้น เพราะเป็นช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย

34 น่าจะมีรายการโทรศัพท์สนทนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. สัปดาห์ละ 1 วัน ทางช่องใดช่องหนึ่ง เวลาประมาณ 15.30 น. เพื่อจะได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก็น่าจะออกรายปักษ์ และอัปเดตขึ้นเว็บไซต์ เพื่อทางโรงเรียนจะได้ทราบข่าวสารที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

35 ควรเพิ่มช่องทางในการรับฟังข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

36. ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ครบทุกมิติ ให้เข้าถึงผู้ใช้บริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

37. การรับทราบข่าวสาร ความเคลื่อนไหว การทำงานของ ก.ค.ศ. น้อยมาก ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่ดีกว่านี้

38. การเสนอข้อมูลข่าวสารของ ก.ค.ศ. ขาดการประชาสัมพันธ์ ทำให้ไม่ทราบว่ารับทราบข้อมูลจากทางใด เวลาใด

39. วารสาร ก.ค.ศ. ได้ประโยชน์มาก แต่ไม่ค่อยได้รับ

40 การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์หรือแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ควรเขียนลงในคอลัมน์หรือข่าวทางหน้าหนังสือพิมพ์

41. การทำวารสารแจกให้ทางโรงเรียน ควรจัดทำไฟล์ที่สามารถให้โรงเรียนดาวน์โหลดจากอินเทอร์เน็ตได้

42. ควรจัดส่งวารสารให้ถึงทุกโรงเรียนเป็นประจำสม่ำเสมอ รวมทั้งหนังสือราชการอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา

43. ควรมีหนังสือหรือที่ สพป/สพม สอบถามลงในเว็บไซต์ให้ด้วย เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ
44. ข้อมูลข่าวสาร วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรส่งให้ สพป/สพม มากกว่าเดิม หากศึกษายากไปหาที่โรงเรียนสะดวกกว่า
45. ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานอื่นที่มีผู้เข้าดู ต้องการความรวดเร็วในเรื่องการขอคืนตำแหน่งครูเกษียณ เพราะอัตรากำลังขาด
46. ในเว็บไซต์ควรมีเนื้อหาและข่าวความเคลื่อนไหวให้มีประมาณเพียงพอ ในการรับความรู้นำไปใช้ประโยชน์ได้

11. การจัดอบรม / การประชุม

1. การประชุม ก.ค.ศ. มีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง บางครั้งภาระงานมีมาก วาระมีมาก ควรเพิ่มวาระการประชุมเป็นกรณีพิเศษให้มากกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
2. มีวิทยากรจาก ก.ค.ศ. ไปบรรยายให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
3. เห็นควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฝ่ายต่างๆ จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่นำไปปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. จัดให้มีการสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ อบรมบุคลากร ให้ได้รับความรู้อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย
5. ควรจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงทุกประเภท/สายงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
6. ควรจัดอบรมแนวการบริหารจัดการงานบุคคล เพื่อจะได้เข้าใจตรงกัน ถูกต้อง ตามระเบียบของทางราชการ เนื่องจากบางหน่วยงานปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน อย่างน้อยควรจัดอบรมภาคเรียนละ 1 ครั้ง หรือ ปีละ 1 ครั้ง
7. ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ด้านการบริหารงานบุคคล เช่น ในส่วนของภูมิภาคหรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการแจ้งข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ได้รวดเร็วและทั่วถึง
8. ควรมีการส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
9. ควรมีการอบรมพัฒนาผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยทุกๆ 3-5 ปี/ครั้ง
10. ควรมีการจัดอบรมปีการศึกษาละ 1 ครั้ง สำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือวิชาชีพ

11. ในการประชุม อบรม สัมมนาในเรื่องต่างๆ ทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ขอให้เชิญเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องนั้นๆ ของ สพฐ. เข้าร่วมประชุมด้วย เพื่อให้การปฏิบัติจะได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

12. ควรมีการจัดประชุมสัมมนาระดับภาค หรือระดับจังหวัด อย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจ

13. ก.ค.ศ.ควรกำหนดให้ครูได้พัฒนาจิตใจมากกว่านี้ อาจปีละ 10 ครั้ง หรือ 10 วัน เป็นอย่างน้อย และรายงานผล ซึ่งจะช่วยให้ครูและนักเรียนได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น ส่วนหลักสูตรให้ ก.ค.ศ.ตั้งคณะที่เชี่ยวชาญร่วมกันพิจารณาการศึกษา ซึ่งจะทำให้การศึกษาดีขึ้น

14. ควรให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล

15. อยากให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติต่างๆ ในการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทุกเขตพื้นที่ได้ปฏิบัติในทางเดียวกัน และถูกต้อง มีความชัดเจนในการปฏิบัติ

16. ควรจัดประชุมภูมิภาคครบทุกสายงาน

17. ก.ค.ศ.พบเพื่อนครู เพื่อทำความเข้าใจ รับข้อเสนอแนะ รับเรื่องราวต่างๆ จากคณะครูบ้าง ปีละ 1 ครั้ง

18. ต้องการให้จัดอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเรื่องของการเลื่อนขั้นระยะเวลา ของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

12. การบริหารจัดการในหน่วยงาน

1 เจ้าหน้าที่ต้องแม่นยำระเบียบ

2. การบริหารงาน ก.ค.ศ. ไม่มีความชัดเจน เช่น การตอบปัญหา การกำหนดคุณสมบัติ

3. ลำช้าในการทำงาน ส่งเรื่องช้า แต่ต้องการเร็ว ลักษณะไม่มีการเตรียมแผนล่วงหน้า

4. การทำงานล่าช้า ทำให้บุคลากรเสียโอกาส และขาดความก้าวหน้า

5. การปฏิบัติงานมีหลายมาตรฐาน ไม่มีความเสมอภาค

6. ต้องการให้ ก.ค.ศ. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษามากกว่านี้

7. บุคลากรทางการศึกษาต้องการเติบโตเช่นเดียวกับข้าราชการครูเหมือนกัน

8. เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง ควรมีจิตบริการ ยินดีให้ข้อมูลด้วยมิตรไมตรี

9. การดำเนินการตอบรับเอกสารหรือแจ้งการดำเนินการล่าช้ามาก

10. การตรวจสอบคำสั่งต่างๆ ของสพป. ให้รวดเร็วและทันเวลา อย่าปล่อยเลยไปเป็น 10 ปี แล้วมาตรวจสอบย้อนหลัง การหาคำสั่งล่าช้า จะลำบากสำหรับผู้ปฏิบัติ

11. งานที่รายงาน ก.ค.ศ. เพื่อโปรดพิจารณา, อนุมัติ, เห็นชอบ ควรโปรดใช้เวลาไม่นานนักหรือตั้งกรอบเวลาไว้ให้ทางหน่วยงานได้ทราบ เข้าใจ เพื่อจะได้ชัดเจนในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่เสียหาย เดือดร้อนแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

12. ก.ค.ศ. ควรลงพื้นที่ในระดับภาค เพื่อสังยุจร work shop กฎหมาย/ระเบียบ

13. ผู้บริหารรับนโยบายมาจากส่วนกลาง ควรนำมาประชุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ เป็นแนวปฏิบัติให้ทราบทั่วถึงกัน จะได้ปฏิบัติตามนโยบายได้ถูกต้อง และควรปฏิบัติอย่างจริงจัง มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกครั้ง

14. หลักเกณฑ์ต่างๆ ควรรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนครู ผู้บริหารด้วย

15. ควรมีการให้ความรู้ โดยตรงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

16. หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการต่างๆ มีความล่าช้ามาก

17. การตรวจสอบคำสั่งที่ สพท.ส่งให้ ควรมีการตรวจสอบให้เร็วขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาในการดำเนินการออกคำสั่งที่ไม่ถูกต้อง และจะได้ดำเนินการได้ถูกต้อง

18. เรื่องต่างๆ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งให้สำนักงาน ก ค ศ. ให้ ก.ค ศ พิจารณาด้วยความรวดเร็ว ตามหลักเกณฑ์ เพื่อมิให้กระหับลือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. ภารกิจมีมาก จำนวนบุคลากรมีน้อย ไม่ใส่ใจ ไม่สนใจ ไม่รับรู้ปัญหาหรือความเดือดร้อน จำเป็นของข้าราชการครูที่อยู่ในพื้นที่ ยังทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม เรื่อยๆมาเรื่อยๆ ใครจะเดือดร้อนหรือเป็นเรื่องเร่งด่วนจำเป็นช่างมัน ไม่รับรู้ ไม่เคยคิดทำงานเชิงรุก เคยทำงานซ้ำยังงี้ก็อย่างนั้น นี่คือ ก.ค.ศ. ยกตัวอย่าง เช่น การจัดกรอบอัตรากำลังใหม่ใน สพท. การจัดสรรอัตราครูคืนให้สถานศึกษา หลักเกณฑ์วิธีการการสอบผู้บริหารสถานศึกษา สอบคัดเลือกครูทั้งทั่วไปและกรณีที่มีความจำเป็น/แบบพิเศษ กว่าจะออกมาได้เกือบ 2 ปี โรงเรียนก็ขาดผู้บริหาร ขาดครูอยู่เช่นนั้น แล้วจะยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างไร

20. การทำงานของ ก.ค.ศ. ล่าช้ามาก โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร 38 ค (2)

21. การติดต่อสอบถามปัญหาต่างๆ ไปยัง ก.ค.ศ. ตามหมายเลขโทรศัพท์ของหน่วยงาน ติดต่อยากมาก หากมีผู้รับข้อปัญหาก็ตอบและชี้แจงไม่กระจ่าง

22. การกระทำของเจ้าหน้าที่บางคนใน ก.ค.ศ. ทำงานล่าช้าเหมือนกับต้องการให้ผู้มีปัญหาจะต้องเข้าไปหาเอง และรอว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน จึงจะดำเนินการในเรื่องนั้นๆให้

23. บุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ไม่เก่ง ประสานงานพุดจาไม่ดี

24. ออกกฎระเบียบไม่ดูว่าระดับล่างจะมีปัญหาหรือไม่ ไม่ขอความคิดเห็นก่อน เพราะ ก.ค.ศ. เองไม่ได้ประสานข้อมูลกับโรงเรียน หรือครู โดยตรง จะไม่ทราบปัญหา พอออกเกณฑ์ ระเบียบ ออกมาทำงานกลายเป็นเรื่องยากไป

25. ควรมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

26. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบที่ตั้งไว้อย่างเท่าเทียมกัน มีใช้กลุ่มหนึ่งต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แต่อีกกลุ่มหนึ่งดเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามก็ได้ หรือมีพวกมากลากไป

27. ต้องมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานบุคคล เพราะการปฏิบัติงานที่ล่าช้าทำให้บุคลากรเสียสิทธิ์ ทำให้ไม่เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

28. ปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ระเบียบกฎหมาย

29. ปฏิบัติงานให้รัดกุม รวดเร็ว มีความชัดเจน ตอบคำถามได้ ไม่คลุมเครือ

30. ให้ความสำคัญ ทั้งถึง เท่าเทียม

31. สิ่งใดที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพครูควรส่งเสริม เช่น การประเมินตามวิทยฐานะ (ไม่มีประโยชน์) ควรพัฒนาครูด้านอื่น

32. ควรฟังความเห็นของผู้ปฏิบัติให้มากกว่านี้

33. การพัฒนาบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของครู

34. การบริหารเน้นโครงสร้างมากกว่าการพัฒนามุ่งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

35. ระบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรไม่สร้างเจตคติที่ดีต่อระบบงาน

36. ไม่หวังผลประโยชน์ มากกว่าการได้ประโยชน์ โดยเฉพาะผลประโยชน์ส่วนตัว

37. ขอให้ท่านพิจารณาดูแล ให้ความสำคัญแก่ข้าราชการที่อยู่ในความควบคุมของท่าน โดยเสมอภาค ไม่มีความเหลื่อมล้ำจนเห็นได้ชัด จนขาดขวัญกำลังใจอย่างเช่นปัจจุบัน

38. ควรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

39. ควรกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอย่างแท้จริง

40. ควรตอบข้อหารืออย่างรวดเร็ว หันต่อเหตุการณ์ ตอบให้ชัดเจน ไม่ต้องให้มาตีความอีก ในข้อกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องนี้ จึงได้หารือไป หากทาง ก.ค.ศ. ตอบข้อหารือโดยให้กลับมาดูกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอีก การดำเนินงาน ก็ไม่เดินไปไหน

41. ควรยุบเลิก เพราะไม่ได้ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสังกัดอย่างจริงจัง

42. ควรยุบ สำนักงาน ก.ค.ศ. เนื่องจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ทำงานล่าช้ามาก ราชการเสียหาย บุคลากรทางการศึกษาเสียประโยชน์ ไม่สามารถเข้ากรอบได้ เนื่องจากตรวจสอบคุณสมบัติล่าช้า ไม่สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าให้บุคลากรทางการศึกษา

43. การปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับ สพฐ. การสั่งงานของ ก.ค.ศ. ไม่ชัดเจน เจ้าหน้าที่ต้องมาตีความเอง ทำให้แนวทางการดำเนินการไม่เหมือนกัน การทำงานล่าช้า บางเรื่องยังไม่กล้าตอบ
44. ควรให้หน่วยงาน เช่น สพป. หรือ สพม. ได้บริหารกันเองจะดีกว่า ไม่ล่าช้า ประหยัด
45. การดำเนินการเรื่องต่างๆ อยากให้รวดเร็วขึ้นกว่าในปัจจุบัน
46. ยังมองไม่เห็นการพัฒนางานที่ชัดเจน เกี่ยวกับการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู
47. ควรมีการพัฒนาครู ที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาหรือยกระดับผลสัมฤทธิ์นักเรียน
48. สรรหาครูในเขตพื้นที่ฯ เพราะให้เคียงกับบริบทของโรงเรียน
49. สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นหน่วยงานทางการศึกษา เป็นที่พึ่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ ก.ค.ศ. ไม่เคยมีความคิดจะดูแลบุคลากรทางการศึกษา เคลื่อนไหว เรียกร้อง ถ้าได้ฉันทาก็ได้ด้วย บางครั้งยังจะมาขัดขวางการเรียกร้องความก้าวหน้าด้วยซ้ำ
50. การบริหารงานบุคคล ควรจะรวดเร็ว เช่น หนังสือหรือ เรื่องผลประโยชน์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตอบล่าช้ามาก ซึ่งจะมีผลกระทบต่อผลประโยชน์และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการในสังกัด
51. การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรมีการชี้แจงให้ชัดเจนในการสั่งการ และมีมาตรฐานในการพิจารณาให้เป็นแนวทางเดียวกัน
52. การบริหารในองค์กรคณะบุคคล ยังมีสายบังคับบัญชาแฝงอยู่ในองค์กรคณะ เช่น ผอ.เขตพื้นที่ฯ ก็ยังเป็นทั้งกรรมการและเลขานุการ ควรจะมีองค์กรเดียวในแต่ละเขตพื้นที่และรวมการบริหารงานเข้าด้วยกัน พร้อมเพิ่มจำนวนในองค์กรคณะให้มากขึ้น
53. ควรให้มีบุคลากรที่สามารถตอบคำถามได้โดยเร็ว
54. ควรมีแหล่งรวบรวมกฎ ระเบียบ มติ ก.ค.ศ. ที่สามารถสืบค้นได้ตลอดเวลา
55. หากมีหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการโดยเร็ว
56. หนังสือสั่งการ ควรทันต่อเหตุการณ์ และรวบรวมไว้ สามารถสืบค้นได้ เพื่อประกอบการดำเนินการ
57. เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีไว้ เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร และสาธารณบุคคลของสังคม จะได้ไม่ต้องเดือดร้อนหรือลำบากการเงินอื่นๆ กับทางสถานศึกษา
58. การดำเนินการในแต่ละเรื่องล่าช้า เช่น การจัดการรอบอัตรากำลัง, การอนุมัติกรอบอัตรากำลัง ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น

59. หนังสือหรือเรื่องที่ส่งมา ขาดความชัดเจนในตนเอง ต้องมานั่งตีความ หรือต้องโทรกลับเพื่อสอบถามให้เข้าใจ

60. ขอให้ใช้ระเบียบ กฎหมาย เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลให้เข้มแข็ง บริสุทธิ์ เป็นธรรม กรอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

61. ควรมีการวิเคราะห์ระบบตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรทุกกลุ่มในกระทรวงศึกษาธิการ ให้สามารถเติบโตได้ด้วยตนเอง เช่นเดียวกับสายของข้าราชการครู

62. ในหน่วยงานแต่ละฝ่ายของ ก.ค.ศ. ควรจะมีการประสานงานกันทุกเรื่อง ทั้งระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ

63. งานแต่ละฝ่ายมีความซ้ำซ้อน มีความเป็นอัตตาสูง

64. การตอบข้อหารือยากมาก

65. ก.ค.ศ. ควรทำอะไรให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ค (1) และ (2) มีสิทธิเท่าเทียม และเสมอภาคกัน

66. ควรยกเลิกหลักเกณฑ์เก่า ปรับปรุงให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีความเป็นจริง โดยเฉพาะเกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา

67. หลักเกณฑ์ วิธีการต่างๆ ควรกำหนดขึ้น เพื่อประโยชน์สาธารณะ มิใช่เพื่อคนใดคนหนึ่ง ควรให้บุคลากรได้เข้าถึงข้อมูล หลักเกณฑ์นั้นอย่างทั่วถึง หลักเกณฑ์ไม่ควรเว้นให้ใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจมากเกินไป ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนมากขึ้น หลักสูตรเป็นการสอบคัดเลือกบุคคลระดับต่างๆ เข้าสู่ตำแหน่ง ควรมีด้านคุณธรรมมากกว่า ร้อยละ 50 ปัจจุบันเท่าที่มีไม่มีคุณธรรม และจะให้ได้คนดีมีคุณธรรมได้อย่างไร

68. ควรพัฒนางานตามหลักคุณภาพ ไม่สนองความต้องการของกลุ่มคน หรือบุคคล จนเกิดความไม่เสมอภาค

69. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรเป็นเสาหลักในการบริหารงานบุคคลให้ได้

70. หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ไม่ควรเปลี่ยนแปลงบ่อย

71. กรอบอัตรากำลังคนไม่ชัดเจน เช่น การคืนอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว ปัญหาการขาดบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร

72. ควรให้มีครูครบชั้นเรียน และเพิ่มครูธุรการให้โรงเรียนละ 1 คน สำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

73. สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรของ ก.ค.ศ. ทุกท่าน รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ออกไปสัมผัสรับรู้ ปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่บ้าง บริกรงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสยึดหลักธรรมาภิบาล

74. การกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง และภาระงานหลักของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน เป็นมาตรฐาน ที่เทียบเคียงได้กับราชการทุกๆ กระทรวง พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายงานไว้ เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งได้กำหนดอนาคตของตนเอง โดยเป็นหน้าที่ของ ก.ค.ศ.

75. กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้กับ ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ข้าราชการในจังหวัด มีสิทธิในการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีศักดิ์และสิทธิเท่าเทียมไม่เหลื่อมล้ำกัน เช่น เป็นข้าราชการครู (มาตรฐานเดียวกันทั้ง สพฐ. อปท. ฯลฯ) โดยกำหนดให้เป็นการบริหารงานแบบองค์คณะ หรือสภาครูระดับจังหวัด

76. กำหนดหลักเกณฑ์กลาง ในการคัดเลือก สรรหา ผู้บริหารทุกระดับให้เข้มข้น เพื่อให้ได้คนดี คนเก่งมาเป็นผู้นำหน่วย สามารถที่จะรับผิดชอบหน่วยงานของตนและสร้างความเข้มแข็ง นำองค์กรและ หน่วยงานของตนเองสู่เป้าหมายที่เป็นนโยบาย และมาตรฐานของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

77. กำกับ ติดตาม และเร่งรัดให้การปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

78. ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของข้าราชการ ขอให้เร่งรัดดำเนินการด้วย เพราะความล่าช้า คือความอยุติธรรม

79. ส่งเสริมการทำงานของครูสายผู้สอนให้ชัดเจน

80. บริกรงานให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ ป้องกันการทุจริตทุกรูปแบบ จัดคนโกงให้สิ้นไปจากวงการ ราชการไทย

81. ก.ค. ศ. มีบทบาทต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาค่อนข้างสูง แต่การปฏิบัติหรือการสื่อสาร ให้ข้อมูลแก่สมาชิกค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะตัวแทน ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค. ศ. ทำประโยชน์ให้แก่เพื่อนครู ค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะการประชาสัมพันธ์ การติดต่อส่งข้อมูล ข่าวสารได้น้อย ครูบางคนไม่สามารถบอก หรือทราบว่า ก.ค.ศ. คืออะไร มีบทบาทอย่างไรต่อครู ก.ค. ศ. ควรประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพิ่มมากขึ้นกว่าปัจจุบัน หากสามารถทำได้ควรจัดการประชุมเพื่อพบปะสมาชิกให้บ่อยครั้ง และประชาสัมพันธ์ ผลงานที่ได้ทำให้สมาชิกได้รับทราบ

82. อยากให้มีหนังสือเกี่ยวกับกรณีตัวอย่างของแต่ละระเบียบฯ เพื่อเป็นการปฏิบัติ เพราะบางครั้ง ต้องแปลกฎหมาย ระเบียบฯ ผิดไป ยากต่อการต้องหาหรือต่อ ก.ค.ศ.

83. การปฏิบัติงานโดยยึดธรรมาภิบาลทุกคน ทุกตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความตระหนักถึง ผลพัฒนาราชการด้วย

84. อยากให้มีการเปิดพื้นที่ ช่องทางที่ให้โอกาสครูผู้สอน ผู้บริหารได้พูดแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ บ้าง เพราะจะเป็นการสร้างการเข้าใจ ระหว่างข้าราชการครูกับประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การทำงานของครู รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้การทำงานของครูไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร และเป็นการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ. ด้วย

85. สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมอำเภอจังหวัดสงขลา ทำอย่างไรก็ได้ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ ได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณไปแล้ว

86. ขอให้ดำเนินการในทุกๆ เรื่อง ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

87. ก.ค.ศ. ควรแจ้งข่าวสารที่เป็นปัจจุบันอย่างรวดเร็วที่สุด ส่วนใหญ่ทราบข่าวจากหนังสือพิมพ์ เว็บไซต์ครูบ้านนอก

88. ในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ผู้รับผิดชอบงานที่มีความรู้และการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของบุคลากรแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง ตามระเบียบของทางราชการ

89. ควรปรับให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เรียกชื่อตามมาตราต่างๆ เช่น มาตรา 38 ค (1) (2) เป็นต้น เหมือนกับข้าราชการตำรวจ ทหาร

90. ตระหนักและให้ความสำคัญต่อเรื่องเรียกร้องของครูให้มากขึ้น ในเรื่อง 1) ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 2) ภาระงานของครู 3) การพัฒนาครู 4) การยกย่องครู 5) ข้อจำกัดของครู

91. ขอให้ทำงานแบบโปร่งใส ยุติธรรม เพราะมีเรื่องร้องเรียน กล่าวถึง การรับเงินสินบนมากมาย เช่น เรื่องการสอบบรรจุครูผู้ช่วย การสอบผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

92. บุคลากรส่วนใหญ่ ไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของ ก.ค.ศ. งานบางอย่าง ไม่ทราบว่าเป็นหน้าที่ของ ก.ค.ศ. หรือ สำนักงานเขตพื้นที่ ดังนั้น หากมีโอกาส ก.ค.ศ. ควรจัดสัมมนาที่กำหนดหัวข้อ “บทบาทและหน้าที่ของ ก.ค.ศ.” ให้แก่บุคลากรในเขตพื้นที่ด้วย

93. การบริหารงานบุคคลควรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

94. การรับทราบคำสั่งของ ก.ค.ศ. ล่าช้ามาก เมื่อครั้งเป็น สำนักงาน ก.ค. จะมีการรับทราบคำสั่งและส่งคืนให้ สปจ. ทราบไม่เกิน 90 วัน แต่สำหรับ ก.ค.ศ. แล้ว 10 ปี ยังไม่รับทราบคำสั่ง

95. ต้องการให้รับฟังปัญหาของครูในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องรับนโยบายบ้าง เพราะแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบไม่เท่ากัน บางคนมีเวลาว่างมาก บางคนมีเวลาว่างน้อย แต่ต้องปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ต้องการ

96. บางเรื่องที่เป็นกฎหมายใหม่ๆ ก็ย่อมเป็นที่สงสัย แต่ถ้าได้ศึกษารายละเอียดให้เข้าใจแล้วรู้สึกว่ามีแต่สิ่งดีๆ ที่น่าจะเป็นประโยชน์ สำหรับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอย่างดี และขอเสนอแนะควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลไปในทางที่ดีและง่ายต่อการปฏิบัติ จะได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นต่อไป

97. เรื่องสำคัญบางประการที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ น่าจะมีเอกสารชี้แจงไปทางโรงเรียนบ้าง ในกรณีที่อยู่ห่างไกล

98. การทำงานขอให้รวดเร็วกว่านี้ เช่น การตอบข้อหารือ ไม่ทันต่อเหตุการณ์

99. การทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีบทบาทในการวินิจฉัยเกี่ยวกับตำแหน่งต่างๆ กรณีขอเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น เจ้าหน้าที่พิจารณาให้ละเอียดโดยอิงหลักการ ระเบียบของ ก.พ. จากการที่ได้สัมผัส จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านที่ต้องประสานกับเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก ค ศ.วินิจฉัย ไม่เหมือนกัน ดังจะเห็นว่าการทำงานขาดหลักการที่แน่นอน ไม่มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน และการวินิจฉัยที่ผิด ทำให้เกิดความเสียหาย ซึ่งทุกคนอยากมีความก้าวหน้าในชีวิตราชการ และบุคลากร 38 ค (2) ก้าวหน้าช้ามาก เพราะการทำงานไม่เป็นมืออาชีพของสำนักงาน ก.ค.ศ.

100. ก.ค.ศ ควรมีบทบาทในการช่วยเหลือครูมากขึ้น โดยเฉพาะความก้าวหน้าวิชาชีพ เช่น การพิจารณาผลงานครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการ ควรมีข้อมูลเชิงประจักษ์ 80 % เอกสารผลงาน 20 % แต่เกณฑ์ต้องชัดเจน

101. การบริหารงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับ ข้อมูลทางการศึกษาที่มีประโยชน์ต่อบุคลากรทางการศึกษา ที่อดีตและปัจจุบัน เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และไม่เสียประโยชน์

102 การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางหลักเกณฑ์และวิธีการ ยังอิงของของข้าราชการพลเรือน เช่น การย้ายหรือเลื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ค (2) ยังอิงหลักเกณฑ์ของ ก.พ. ทำให้ยากในการพิจารณา จึงมีข้อเสนอแนะให้ ก.ค ศ.กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการเฉพาะ ทำให้ง่ายในการพิจารณา เป็นเฉพาะตำแหน่ง/ประเภท

13. เรื่องร้องเรียน/ขอความเป็นธรรม/ข้อเสนอแนะ

1. ควรบริหารจัดการให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ยึดหลักธรรมาภิบาล ค่านิยม 12 ประการ คุณธรรม 4 ประการ ไม่นำเรื่องเสื่อมเสียมาสู่องค์กร
2. ควรจัดสรรครุมาให้ครบทุกโรงเรียนที่ขาดแคลน จัดสรรครุบรรณารักษ์ ครูภาษาอังกฤษให้ครบทุกชั้นเรียน
3. ควรยึดหลักระเบียบ โดยคำนึงถึงความเป็นมาดั้งเดิมประกอบ ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงตามกระแส อาทิ เช่น การคัดเลือกบุคลากร การปรับระเบียบหลักเกณฑ์ โดยไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติ และความเหมาะสมของท้องถิ่น
4. การพิจารณาบุคคลให้มาเป็น อ.ก ค.ศ. บางครั้งยังมีเส้นสาย ทำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยรู้สึกอึดอัดใจ
5. ทำงานล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์กับความขาดแคลน ความต้องการ เช่น การสรรหาผู้อำนวยการโรงเรียน ศึกษาพิเศษ และตำแหน่งอื่นๆ ที่ขาดแคลน ที่ผ่านมา เช่น การสอบบรรจุครู การย้าย การแต่งตั้ง สื่อเรื่องการทุจริต ความไม่เป็นธรรม เป็นต้น
6. เห็นควรยุบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก โดยอย่าปิดภาระให้โรงเรียนดำเนินการ ก ค.ศ. ควรดำเนินการทำความเข้าใจกับชุมชน และทำการยุบรวม เพราะบางครั้ง ผู้บริหารโรงเรียนและครูก็ลำบากใจ ในการเป็นผู้ดำเนินการยุบรวม ในการที่จะไปยุบรวมสถานศึกษาของตน
7. การพัฒนาตนเอง เพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรมีงบประมาณส่งเสริม สนับสนุน
8. ควรมีช่องทางที่ร้องขอความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรม เพราะบางคนบางกลุ่ม ไม่ได้พิจารณาอย่างเป็นธรรม กรณี โรงเรียนขนาดเล็ก
9. ควรมีการพิจารณาข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรให้ทันสมัย และเป็นประโยชน์ต่อครูและการบริหารงานของโรงเรียน โดยเฉพาะการกระจายอำนาจให้เป็นไปอย่างแท้จริง มิใช่การหวงอำนาจไว้แต่ส่วนกลางเท่านั้น
10. การดำเนินการที่ผ่านมาไม่เป็นที่ประจักษ์เหมือนมีเงื่อนงำ ถึงแม้ผู้บริหารระดับสูงของ ก.ค.ศ. จะให้ข่าวว่าโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งที่ผ่านมาให้ผ่านไป ที่มีไหมในอนาคตขอให้ชัดเจน เพราะจะทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเข้มแข็งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาด้วย โดยเฉพาะการคัดเลือกผู้อำนวยการเขตฯ มีวิสัยทัศน์เพียงอยากเป็นผู้อำนวยการฯ อย่างเดียว จะไม่ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบการศึกษาในส่วนที่เสียหาย ควรจะมีขั้นตอน วิธีการและความเป็นไปได้ในการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมที่จะทำ ให้ระบบการศึกษาและเยาวชนของชาติเปลี่ยนจากอ่อนเป็นเก่ง จากเก่งและดี เป็นเก่งมากและดีมากที่สุดด้วย

11. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรให้ทำหน้าที่ผู้บริหารในสถานศึกษา ควรแก้ไข โดยเฉพาะของโรงเรียนมัธยมศึกษา เดิมการคัดเลือกผู้ที่จะมาทำหน้าที่ฝ่ายบริหารไม่ว่าจะเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จะต้องมีความสัมพันธ์ผ่านการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้างานในโรงเรียนมาก่อน อย่างน้อยให้มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานภายในโรงเรียนพอสมควร ปัจจุบัน ก.ค.ศ. กำหนดให้แค่เป็นครู 5 ปี ก็มีสิทธิสมัครสอบเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการโรงเรียนได้ บางคนสอบได้แต่ไม่มีประสบการณ์ ด้านการบริหารทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกิดปัญหาตามมามากมาย ปัญหานี้เป็นทั้งตำแหน่งรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีครูและบุคลากรทางการศึกษามาก หากไม่มีประสบการณ์ในการบริหารมาก่อนมักจะเกิดปัญหาในการบริหารโรงเรียนตามมามากมาย ถ้าเป็นผู้อำนวยการในระดับโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อยกว่าระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา การบริหารอาจจะไม่มีปัญหามากเหมือนระดับมัธยมศึกษา ดังนั้น ขอเสนอแนะให้มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้แตกต่างกัน

12. ตอบข้อหาหรือภายใน 1 เดือน

13. ควรเพิ่มความก้าวหน้าของฝ่ายบริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น เพราะปัจจุบันขาดผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นจำนวนมาก สายผู้ปฏิบัติการสอนมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับฝ่ายบริหาร จึงยากต่อการบริหารงาน

14. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรจัดกิจกรรมช่วงปิดภาคเรียน

15. การปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การสอบต่างๆ เปลี่ยนบ่อยและมีการส่อไปในทางทุจริต หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ออกควรชัดเจน ครอบคลุมให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการดำเนินงาน

16. ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูฯ เป็นเจ้าหน้าที่เฉพาะ เพราะจะทำหน้าที่ได้ตรงตามสาขางาน

17. ควรทบทวนบทบาทหน้าที่ เพื่อให้บริการโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดสรรครูตามความต้องการของโรงเรียน

18. การกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ขอให้กำหนดให้ชัดเจน ตีความง่าย เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติเดียวกันทุกเขตพื้นที่

19. การพัฒนาความรู้ เพื่อให้ครูเป็นครูมืออาชีพ โดยมีการพัฒนาเป็นหน่วยๆ หรือกิจกรรม ซึ่งครูสามารถนำมาใช้พัฒนาเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่ใช้เวลาในการพัฒนาแค่ 4-6 ชั่วโมง และไม่เกิดผลอะไร นอกจากนั้นควรมีการติดตามผลการพัฒนานั้นๆ ด้วยอย่างเป็นระบบ

20. อยากให้มีการทดสอบสมรรถนะ ทั้งผู้บริหารและครูสายผู้สอนทุกปี

21. ควรรวบรวมระเบียบการบริหารงานบุคคลเป็นฉบับพกพา หรือส่วนที่สำคัญที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง ให้กับบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

22. ขอให้มีการสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เพราะที่ผ่านมา มีการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ขาดคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ

23. ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และย้าย ทั้งการเพิ่มอัตรากำลังในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

24. ทบทวนการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจน รวมทั้งตั้งแต่การปรับระบบการบริหารการศึกษา เมื่อรวมเขตพื้นที่การศึกษา (ปี 2547) ที่ให้บุคลากรทางการศึกษาเลือกย้ายเขตการศึกษาได้ โดยผู้ที่ย้ายไปยังเขตการศึกษาที่ขาดแคลน สามารถเลื่อนระดับได้ ว่ามีการกำหนดกฎเกณฑ์ข้อกฎหมายใดรองรับ

25. การกำหนดตำแหน่ง และการคืนอัตราเกษียณ ต้องประชาสัมพันธ์ให้มาก และสร้างความเข้าใจ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากโรงเรียนด้วย

26. การบริหารงานบุคคลของ สพป. และ สพม. ซึ่งเป็นองค์คณะที่ต้องประสานกันในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนไหลและการพัฒนา โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนมัธยม ซึ่งต้องประสานด้านหลักสูตรและผลการเรียน

27. การบริหารงานระดับเขต มักเกิดความล่าช้าและไม่ช่วยโรงเรียนในการแก้ปัญหา

28. อยากให้ลงรายละเอียด พร้อมยกตัวอย่างหลายๆ กรณี ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการประกาศผู้ที่ได้รับเครื่องราชฯ

29. เรื่องอัตรากำลัง ให้ ก.ค.ศ. ช่วยดูแล เนื่องจากไม่เป็นธรรม ทำงานหนัก ความดีความชอบได้น้อยกว่าโรงเรียนที่มีนักเรียนน้อย เพราะยึด 15 % แต่ปริมาณงานหนักกว่า

30. การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ บริหารงานบุคคล บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย พัฒนา เลื่อนเงินเดือน ควรเน้นการพิจารณา ร่วมกับข้อมูลสารสนเทศ นโยบายทิศทางการศึกษา ร่วมกับบริบทในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความหลากหลาย แตกต่างกันไป เห็นว่า การใช้อายุราชการ การเขียนรายงานผลงานให้อ่าน การนับอายุงาน การจบปริญญาได้ตัวเลขคะแนนออกมาเพื่อตัดสิน ไม่จำเป็นต่อการมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

31. ส่งเสริม สนับสนุนให้จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดำเนินไปได้อย่างสมบูรณ์ที่สุด สนับสนุนความรู้เทคนิค วิธีการแก่ครู

32. ขอให้มีการเปรียบเทียบ การติดตาม ประเมิน ผู้ที่มีวิทยฐานะ คงสภาพยืนนานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เช่น งานการสอน ไม่ควรต่ำกว่า 75 % ของเวลาสอน 1 สัปดาห์ 35 ชั่วโมง

33. ก.ค.ศ.ควรทำงานให้รวดเร็วเร็วกว่านี้ เท่าที่ผ่านมาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการ กรณีที่หารือ ก.ค.ศ. กว่าจะได้คำตอบนานมาก บางครั้งไม่ตอบ บางครั้งตอบแต่ไม่ชัดเจน อ้างให้ไปดูระเบียบ การที่เขตพื้นที่หารือเรื่องต่างๆ ไป เพราะได้ดูระเบียบแล้ว แต่ไม่ชัดเจน จึงต้องหารือ ก.ค.ศ. แต่กลับได้รับคำตอบให้ไปดูระเบียบอีก กระบวนการต่างๆ จึงล่าช้ามาก ก.ค.ศ.ควรมีมาตรการหรือแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนที่จะให้แต่ละเขตพื้นที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับให้มากกว่านี้ เพื่อให้ทุกเขตพื้นที่ มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และควรนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นกรณีตัวอย่างให้ทุกเขตฯ ได้เรียนรู้ร่วมกัน

34. ดูแลในเรื่องของสวัสดิการ เงินเดือน ปัญหาหนี้สินครู ที่อยู่อาศัย ค่าเช่าบ้าน ค่าซื้อ

35. ผลงานทางวิชาการ ไม่ควรนำอย่างอื่นมาเทียบเคียง เช่น ผลงานผู้อำนวยการ ไม่ควรนำผลงานของโรงเรียนมาเทียบเคียง หรือผลงานครู ไม่ควรนำมาเทียบเคียงให้ผู้อำนวยการโรงเรียน

36. การอนุมัติเงินวิทยฐานะ ควรเป็นปีต่อปี เพื่อความเป็นปัจจุบัน

37. ในรอบ 1 ปี ก.ค.ศ. ควรรวบรวมหนังสือเวียน หนังสือราชการ ที่เป็นข้อปฏิบัติ ตลอดทั้ง CD ก.ค.ศ. ไว้สำหรับข้าราชการครู ตลอดทั้งผู้สนใจ เพื่อประกอบการทำงาน และพัฒนาตนเอง

38. ควรมีโครงการครูคืนถิ่นต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครู

39. อยากให้ ก.ค.ศ.แจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

40. จากช่องทางการให้ความรู้ หรือสร้างความเข้าใจกับบุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขาดการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกหรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบว่ามีช่องทางใดบ้าง ควรมีการเน้นประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้ โดยเฉพาะตัวแทนหรือผู้แทนใน ก.ค.ศ. ในระดับต่างๆ นอกจากการดำเนินงานปกติตามบทบาทหน้าที่แล้ว ควรจะมีการประชาสัมพันธ์หรือแจ้งบทความเคลื่อนไหวในครั้งการประชุมต่างๆ เช่น การประชุมประจำเดือนผู้บริหารสถานศึกษา หรืออาจจะมีการจัดประชุมสัมมนาแก่สมาชิกในระดับต่างๆ เช่น ระดับจังหวัด ระดับภาค เป็นต้น

41. ก ค ศ.ควรจัดทำหลักสูตรครู/บุคลากร โดยสอดคล้องความต้องการพัฒนาโดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

42. ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ จากขั้นเริ่มต้น จนกระทั่งเข้าสู่กระบวนการประเมินขั้นสุดท้าย

43. ก.ค.ศ. ควรจัดทำและส่งเอกสาร วารสารพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งให้บุคลากรทุกคนในสังกัด โดยถือว่าเป็นสมาชิกโดยอัตโนมัติ

44. ก.ค.ศ.ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ตามหลักธรรมาภิบาล ทำหน้าที่พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ที่มีต่อสังคม ร่วมกับรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความเจริญอย่างยั่งยืน

45. ควรมีการรวบรวมกฎหมาย/กฎ/ระเบียบ ไว้เป็นรายปี พ.ศ.และแยกหมวดหมู่ของงาน เพื่อสะดวกในการสืบค้นและนำมาใช้ โดยจัดทำเป็นหัวข้อในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

46. หลักเกณฑ์การเลื่อนและการนับระยะเวลาของบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ค (2) ก.ค.ศ และ สพฐ. ควรที่จะมีการทำความเข้าใจและใช้แนวปฏิบัติในแบบเดียวกัน เพื่อสพป.จะได้ดำเนินการให้ถูกต้อง

47. การตรวจสอบคำสั่งของ สพป. ส่งไป ก.ค.ศ. ล่าช้ามาก เมื่อ สพป. ส่งคำสั่งไปควรจะดำเนินการตรวจสอบและส่งคืนให้ สพป.โดยด่วน หากผิดพลาดจะได้ดำเนินการแก้ไขโดยด่วน

48. ควรทำทำเนียบหรือสมุดการติดต่อกันในแต่ละเขตพื้นที่ เพื่อสะดวกในการติดต่อ

49 ควรจัดให้มีการเปิดสอบแข่งขันคัดเลือกกระดับหัวหน้างาน บริหารงานบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

14. ข้อดี/ข้อชื่นชม

1. การนำเสนอข่าวสารของ ก.ค. ศ. เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมาก เห็นควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
2. การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารงานได้ดีมาก เจ้าหน้าที่ทุกท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้การต้อนรับและบริการอย่างเป็นกัลยาณมิตร สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. มีความชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
4. ให้ความเป็นธรรม และความเสมอภาคกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันทุกคน
5. ขอชมเชยและขอบคุณที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีการเผยแพร่ให้ความรู้ เรื่อง การบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่องและแพร่หลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู และการบริหารของผู้บริหารระดับต่างๆ ขอให้กำลังใจในการดำเนินงานต่อไป
6. ขอขอบคุณที่มอบความรู้ในวงการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ขอให้ดำเนินการต่อไป เพราะเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์
7. ความรู้ที่ได้รับในด้านต่างๆ จากงานบุคคล ทำให้ข้าราชการครูได้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมากยิ่งขึ้น ขอให้รักษาความดีนี้ไปตลอด
8. ขอขอบคุณสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่นำสาระความรู้ต่างๆ สู่สถานศึกษาได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย
9. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความรู้ด้านข่าวสาร ความเคลื่อนไหวในการดำเนินงาน ของสำนักงาน ก.ค. ศ อยู่อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เห็นว่ามีประโยชน์ในวงการศึกษา
10. Facebook เป็นปัจจุบันดี เนื้อหาส่วนใหญ่เป็นการประชาสัมพันธ์ข่าว
11. เว็บไซต์สำนักงาน ก.ค. ศ. ให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการสืบค้นดี
12. คอลัมน์สถานี ก.ค.ศ. เป็นประโยชน์ ให้ความรู้ แก่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้เป็นอย่างดี
13. การรับทราบข้อมูลข่าวสารจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ค่อนข้างสะดวก รวดเร็ว สามารถสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว