



### บทที่ 3

## การจัดการงานบุคคลของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

### วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ เชียงใหม่

ในบทที่ 2 ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการงานบุคคลโดยทั่ว ๆ ไปมาแล้ว สำหรับในบทนี้จะเป็นการศึกษาถึงการจัดการงานบุคคลของวิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพเชียงใหม่ ก่อนที่จะกล่าวถึงกระบวนการจัดการงานบุคคลของวิทยาเขตฯ ก็จะได้ศึกษาถึงหน่วยงานกลางที่หน้าหน้าที่จัดการงานบุคคลของหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ คือ คณะกรรมการครู หรือ ก.ค. ประถมศึกษา<sup>1</sup> รัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขานุการ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขานุการครูสภา ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งรับราชการ หรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดี หรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้ว และวิไลเป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกวุฒิสภา กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง จำนวน 5 คน โดยต้องเป็นผู้ซึ่งเคยรับราชการอยู่ไม่น้อยกว่า 3 คน และข้าราชการครู ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นตัวแทนข้าราชการครู จำนวน 7 คน เป็นกรรมการ และเลขานุการ ก.ค. เป็นกรรมการและเลขานุการ

สำหรับกฎหมายที่บังคับสำหรับข้าราชการครูนั้น ให้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้โดยอนุโลม เว้นแต่จะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการครูมีดังต่อไปนี้<sup>2</sup>

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบาย การจัดการงานบุคคล และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา
2. ออกกฎ ก.ค. และระเบียบเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ กฎ ก.ค. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี และประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้บังคับใช้ได้

1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 6

2 เรื่องเดียวกัน มาตรา 7

3. ศึกษาศาสตร์และวินัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการไขว้บังคับพระราชบัญญัติ มติของ ก.ค. เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ไขว้บังคับได้

4. ความคุม คุมดูแล ตรวจสอบ แนะนำชี้แจง เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรม ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานทางการศึกษาและกรม ให้ผู้แทนหน่วยงานทางการศึกษาหรือกรม ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมรายงานเกี่ยวกับการสอบการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การทำเนิกรทางวินัย และการออกจากราชการ ตลอดจน รายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง และเกี่ยวกับ ทะเบียนประวัติของข้าราชการครูไปยัง ก.ค.

5. รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู

6. รับรองคุณวุฒิที่ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงอัตราเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดสำหรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

นอกจากจะมีสำนักงานคณะกรรมการครู เป็นหน่วยกลางที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการงาน บุคคลในหน่วยงานทางการศึกษาแล้ว ในแต่ละกรมก็จะมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการงาน บุคคลด้วย สำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาซึ่งเทียบเท่ากรมหนึ่งนั้น งานกรเจ้าหน้าที่อยู่ในกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

สาระสำคัญของหนังสือที่กระบวนกรจัดการงานบุคคลของวิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ เชียงใหม่ ซึ่งจะไต่กรารถึงดังต่อไปนี้

#### 1. การวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนนับว่าเป็นก้าวแรกที่สำคัญในกระบวนกรจัดการงานบุคคล สมัยใหม่ เป็นการคาดคะเนถึง ความต้องการกำลังคนของวิทยาเขตฯ ไว้ล่วงหน้า ว่าต้องการกำลัง คนประเภทใด ระบุใด จำนวนเท่าใดและเมื่อใดในการที่วิทยาเขตฯ ได้จัดทำโครงการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการเศรษฐกิจแผนที่ 5 เรียกว่าแผน 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2525 - 2529 เช่นกัน รายละเอียดกำหนด โดยยึดหลักการขยายกำลังคนตามแผนการศึกษาที่จะเปิดใหม่

ตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมในภูมิภาค ตามโครงการเงินกู้จากธนาคารพัฒนา เอเชีย (Asian Development Bank) ซึ่งคาดว่าจะได้ประโยชน์จากการวางแผนกำลังคนไว้ดังนี้

1.1 เพื่อให้วิทยาเขต ใต้แน่ใจว่าจะมีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.2 เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรกำลังคนที่มีอยู่ให้ไปประโยชน์สูงสุด

การสรรหาบุคคล การบรรจุ และการแต่งตั้ง

ผู้ที่ จะเข้ามารับราชการเป็นข้าราชการครูได้ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้<sup>1</sup>

- ( 1 ) มีสัญชาติไทย
- ( 2 ) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี
- ( 3 ) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ( 4 ) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
- ( 5 ) ไม่เป็นผู้มีการทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ จิตพิการหรือเป็นโรคเรื้อรัง หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.
- ( 6 ) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัติวินัยหรือความกฎหมายอื่น
- ( 7 ) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- ( 8 ) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินพันตัว
- ( 9 ) ไม่เป็นผู้เคยล้มละลาย
- ( 10 ) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษา ถึงที่สุด หรือจำคุกโดยความหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- ( 11 ) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ

1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 23

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัย ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำกรหุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (7) (8) (9) (10) หรือ (14) ก.ค. อาจพิจารณาขานกเว้นให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (11) หรือ (12) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกิน 2 ปีแล้ว หรือผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (13) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกิน 3 ปีแล้ว และมีใบเป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะกระทำผิดในกรณีหุจริตข้อหน้าที่ ก.ค. อาจขานกเว้นให้เข้ารับราชการได้ การอนุมัติให้กระทำโดยสับ และมติของ ก.ค. ในกรณีขานกเว้นนี้ ต้องเป็นเอกฉันท์

ในการสรรหาที่ สำนักงานคณะกรรมการคุรุ จะเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน นอกจากในกรณีที่ ก.ค. พิจารณาเห็นสมควรจะมอบหมายให้อุทธรณ์การคุรุ กรม คุรุกรรมการคุรุจังหวัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการก็ได้ สำหรับวิชาเขตา<sup>1</sup> นั้น ไม่ได้เป็นผู้สรรหา อ.ก.ค. กรมวิชาเขตาสับเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นผู้รับมอบหมายจาก ก.ค. ให้ดำเนินการสอบแข่งขัน สำหรับตำแหน่งครู อาจารย์ ส่วนพนักงานของวิชาเขตา นั้น ใ้ระเบียบข้าราชการพลเรือน ก.พ. บังคับ ดังนั้น อ.ก.พ. จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้

สำหรับอัตราเงินเดือน และเงินเพิ่มค่าครองชีพให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไทยอนุโลม และส่งมาบรรจุแต่งตั้งที่วิชาเขตา

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการครู ให้ผู้มีอำนาจต่อไปนี้เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง<sup>2</sup>

1 พระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 38.

2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 42.

1. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนในระดั้ม 10 และตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยอนุมัติ ก.ค. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและเสนอชื่อคณบดีให้รัฐมนตรีรายงานนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง

2. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินเดือนในระดั้ม 9 และระดั้ม 8 ให้อธิบดีโดยอนุมัติ ก.ค. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

3. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดั้ม 7 และระดั้ม 6 ให้อธิบดีโดยอนุมัติ อ.ก.ค. กรมเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

4. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดั้ม 5 ลงมา ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. ในทางปฏิบัติปัจจุบันนี้เป็นเวลา 6 เดือนเช่นเดียวกับ ก.พ.

### การกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งข้าราชการครูมีดังนี้<sup>1</sup>

ก. ตำแหน่ง ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

1. ครู 1
2. ครู 2
3. อาจารย์ 1
4. อาจารย์ 2
5. อาจารย์ 3
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
7. รองศาสตราจารย์

1 เรื่องเดียวกัน มาตรา 30.

## 8. ศาสตราจารย์

ตำแหน่งที่ 1 ถึง 5 จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใดก็ได้ ส่วนตำแหน่งที่ 6 ถึง 8 ให้มีในหน่วยงานทางการศึกษาที่สอนระดับปริญญา การกำหนดค่าแห่งต่าง ๆ นั้นระเบียบคณะกรรมการข้าราชการครู ปี 2523 ยังไม่ได้กำหนดรายละเอียดจึงให้อนุมัติของเดิมไปก่อนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2520 ซึ่งกำหนดมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูไว้มาตรา 5 ดังนี้

- ตำแหน่งครู 1 คือผู้ที่จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ป.ว.ช.) และมีเงินเดือนในระดับ 1 ถึง 2 และจะได้รับการเลื่อนเป็นครู 2 เมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 2
- ตำแหน่งครู 2 คือผู้ที่จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ว.ศ.) อัตราเงินเดือนในระหว่างระดับ 2 ถึงระดับ 4 จะได้รับการเลื่อนเป็นอาจารย์ 1 เมื่อเป็นครู 2 ไม่น้อยกว่า 2 ปี และเงินเดือนอยู่ในขั้นต่ำของระดับ 3
- ตำแหน่งอาจารย์ 1 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่างระดับ 3 ถึงระดับ 5
- ตำแหน่งอาจารย์ 2 มีคุณสมบัติจะต้องเป็นอาจารย์ 1 ไม่น้อยกว่า 4 ปี มีเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ 5 อาจารย์ 2 นี้จะมีระดับ 5 ถึง 6

ในวิทยาสถเทคโนโลยี่และอาชีวศึกษามีข้าราชการครูตั้งแต่ครู 2 ขึ้นไป และเมื่ออายุราชการถึงกำหนดเงินเดือนถึงกำหนดขออิกรบติวิทยาสถษา มีอำนาจอนุมัติให้เลื่อนตำแหน่งได้โดย

- ตำแหน่งอาจารย์ 3 คุณสมบัติจะต้องเป็นอาจารย์ 2 ไม่น้อยกว่า 2 ปี มีเงินเดือนอยู่ในขั้นต่ำของระดับ 6 มีชั่วโมงสอนไม่ต่ำกว่า 1260 ชั่วโมง (รวมทั้งชั่วโมงภาคปฏิบัติด้วย) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีผลงานทางวิชาการ และอยู่ในอำนาจของคณะกรรมการข้าราชการครู จะเป็นผู้พิจารณาตำแหน่งอาจารย์ 3 จะอยู่ระหว่างระดับ 6 ถึงระดับ 7

ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์นั้น ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาสถเทคโนโลยี่และอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 มาตรา 30, 31 และ 32 ซึ่งอยู่ใบบางก

ข. ตำแหน่ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยครูใหญ่
2. ครูใหญ่
3. ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
4. อาจารย์ใหญ่
5. ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย
6. ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย
7. ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา ตามที่ ก.ค. กำหนดให้เป็น

ตำแหน่งข้าราชการครู

ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใดจะได้รับเงินเดือนในระดั้มใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค. และ ก.ค. จะเป็นผู้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูทุกตำแหน่ง

### การเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่อื่น<sup>1</sup> ได้ยึดหลักตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น นั้น วิทยาเขตฯ จะต้องนำไปรวมพิจารณาทั้งวิทยาสถาเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาทั้งหมด ซึ่งก็พิจารณาตามโควตาของแต่ละระดับ ขึ้นตอนในการเสนอนั้นก็เริ่มมาจากแผนกวิชามายังคณะวิชา ฝ่ายวิชาการวิทยาเขต ผู้อำนวยการวิทยาเขตฯ และสำนักงานอธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาตามลำดับ

### การศึกษานุเคราะห์

การศึกษานุเคราะห์เป็นกระบวนการที่ประสงค์จะเพิ่มทุนความรู้ ทักษะ ความสามารถและบุ๋งที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ตลอดจนทัศนคติ ของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งต้องดำเนินการสอนหาทั้งข้าราชการ และผู้บริหาร<sup>2</sup>

1 สัมภาษณ์ นายภิเรก มานะพงษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคพายัพเชียงใหม่, 19

1. การพัฒนาข้าราชการ เป็นการพัฒนาทักษะ ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมและให้การศึกษาแก่ข้าราชการ ในการพัฒนาอาจารย์ทางวิทยา-  
เขตฯ โดยมีโครงการฝึกอบรมทั้งเชิงวิชาการและปฏิบัติเป็นระยะ เช่น การฝึกอบรม เพื่อจัดทำหลักสูตรรายวิชาของวิทยาเขตฯ การอบรม เพื่อพัฒนาพฤติกรรมทางอารมณ์  
เพื่อหาทางขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ซึ่งผู้บริหารวิทยาเขตฯ คาดว่าจะเป็นหนทางชี้แนะในการ  
พัฒนาพฤติกรรมของคนไต่บ้าง

2. การพัฒนาผู้บริหาร เป็นการพัฒนาทางความรู้ และความสามารถในการบริหาร โดย  
การให้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา การบริหาร การเป็นผู้นำ และความรู้อื่น ๆ ที่จำเป็นในการบริหาร ซึ่ง  
เป็นขั้นตอนต่อไปของการฝึกอบรมที่ทางวิทยาเขตฯ ไต่บ้างไว้

### สวัสดิการ

ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในบทก่อนแล้วว่า สวัสดิการ หมายถึงผลประโยชน์ที่ข้าราชการ พนักงาน  
หรือลูกจ้างได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ การจัดสวัสดิการขึ้นมา มี  
วัตถุประสงค์โดยทั่วไป คือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะ  
ค่าจ้างเงินเดือนหรือค่าจ้างเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ฉะนั้นสวัสดิการที่ดี ย่อมสูง  
ใจให้ผู้นั้นมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เนื่องจากการกินที่อยู่ก็เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์  
นอกจากนี้ก็เพื่อเป็นการเสริมขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้นั้นปฏิบัติงาน กล่าวคือ สวัสดิการที่ดีทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงาน  
เกิดความสนใจในการทำงาน ความตั้งใจทำงานก็ยิ่งมากขึ้น รวมทั้งเวลาที่จะอุทิศให้แก่งานก็ยิ่งมากขึ้นไปด้วย  
ซึ่งผลสุดท้ายประโยชน์ย่อมตกอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ

ทั้งนั้นสวัสดิการที่ดีจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะให้ทั้งแรงจูงใจและเป็นการดำรงรักษาทรัพยากรบุคคล  
ของหน่วยงานนั้นด้วย บริหารสวัสดิการของข้าราชการส่วนใหญ่มักให้ในรูปของค่าเงิน ทั้งนี้เพราะว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความเดือดร้อน ในเรื่องเงินอยู่มาก ส่วนสวัสดิการในรูปการให้บริการต่าง ๆ นั้น ย่อม  
ขึ้นอยู่กับกำลังงบประมาณที่หน่วยงานนั้นจะหามาใช้จ่ายได้ สวัสดิการของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง  
ของวิทยาเขตเทคโนโลยีภาคอาชีพ จังหวัดเชียงใหม่ นั้นส่วนใหญ่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ  
เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน

### 1. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร

ตามพระราชบัญญัติการว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2523 มีใจ  
ความสำคัญว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ข้าราชการบำนาญปกติ ข้าราชการบำนาญพิเศษ และทหาร



กองทุนมีเบี้ยหวัด มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรที่ชอมด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกินยี่สิบห้าปี ในวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี ไม่รวมบุตรบุญธรรม มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สามตามลำดับก่อนหลัง สำหรับการจ่ายเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ประเภทและอัตรา ตามมาตรา 8 แห่ง พระราชบัญญัติกา นี้ ส่วนที่เคยเบิกจ่ายก่อนพระราชบัญญัติกานี้บังคับใช้ก็ให้เป็นไปเดิม

2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

ข้าราชการลูกจ้างประจำ ข้าราชการบำนาญ (รวมทั้งอัครมรส ปิกฉาวรกา และบุตรชอมด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะไม่รวมบุตรบุญธรรม) มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลตามเกณฑ์ พอสรุปได้ดังนี้ <sup>1</sup>

สถานพยาบาลของทางราชการ ทั้งผู้ป่วยภายในและผู้ป่วยภายนอก เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่ใช้จ่ายไปจริง

สถานพยาบาลของเอกชน เบิกได้เฉพาะผู้ป่วยภายในและเบิกได้เพียงครึ่งหนึ่งของที่จ่ายจริง

ค่าห้องและค่าอาหาร ทั้งสถานพยาบาลของทางราชการและเอกชน เบิกได้เท่าที่จ่ายเงินจริง แต่คงไม่เกินวันละ 120 บาท

3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร

เป็นไปตามพระราชบัญญัติกาเกี่ยวกับ การช่วยเหลือบุตร พ.ศ. 2521 ซึ่งบัญญัติว่า ข้าราชการประจำและลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร คนละ 50 บาทต่อเดือน เฉพาะบุตรคนที่ 1 ถึงบุตรคนที่ 3 ส่วนที่เบิกจ่ายก่อนพระราชบัญญัติกานี้บังคับใช้ก็ให้เป็นไปตามเดิม

4. เงินเพิ่มค่าครองชีพ

เป็นเงินที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือนสำหรับข้าราชการขอเวรยามที่ได้รับเงินเดือนที่มีเงินเดือนต่ำกว่าอัตรา 4,800 บาท ในอัตราคนละ 200 บาทต่อเดือน

5. เงินค่าเช่าบ้าน

ข้าราชการมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าเช่าบ้าน ตามอัตราที่กำหนดไว้ใน

1 พระราชบัญญัติกา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2521.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ

สำหรับกรณีเงินค่าเช่าบ้านนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีบ้านพักในวิทยาเขตฯ มีเป็นส่วนน้อยที่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ และมีบางส่วนที่เบิกเงินค่าเช่าบ้านไม่ได้ ซึ่งวิทยาเขตฯ ได้พยายามจัดสรรบ้านพักในวิทยาเขตฯ ให้ แต่ก็ยังไม่เพียงพอ

#### 6. การให้กู้เงิน

การให้กู้เงิน เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่มีได้กำหนดไว้เป็นกฎหมาย แต่เป็นเรื่องภายในของแต่ละหน่วยงานที่จะจัดให้แก่ข้าราชการในสังกัด วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพมีเพียงกองทุนเงินสวัสดิการของข้าราชการที่รวมทุนกันจัดตั้งขึ้นเอง มีได้เป็นของวิทยาเขตฯ จัดการให้โดยให้กู้ไม่เกิน 6 เท่าของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 15,00 บาท ผู้กู้ต้องเสียคอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 12 ต่อปี และผ่อนชำระภายใน 30 เดือน

#### 7. สิทธิที่จะได้รับเมื่อออกจากงาน

ข้าราชการ เมื่อพ้นจากราชการจะได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทน คือค่าเหนื่อยบำนาญ เงินบำนาญราชการในกรณีได้รับชั้นตรายศหรือมาตเจ็บบนพินิจการ เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่เป็นต้น

นอกจากมีวิทยาเขตฯ ยังได้ให้สวัสดิการเพิ่มขึ้น คือค่าน้ำประปาฟรีสำหรับผู้ที่ไม่มีบ้านพักในวิทยาเขตฯ เนื่องจากวิทยาเขตฯ ทำน้ำประปาเอง แต่ในอนาคตวิทยาเขตฯ ต้องใช้น้ำประปาจากเทศบาล เนื่องจากปริมาณน้ำดื่มไม่เพียงพอ ก็จำเป็นต้องเก็บค่าน้ำประปาจากผู้ที่อาศัยในบ้านพักของวิทยาเขตฯ

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการของวิทยาเขตฯ จะเป็นไปตามระเบียบราชการ ส่วนสวัสดิการเพิ่มเติมของวิทยาเขตฯ นั้นขึ้นอยู่กับเงินงบประมาณที่จะได้รับการจัดสรรมาของวิทยาเขตฯ เอง