

“กรอบอัตรากำลัง” ปัจจัยท้าทายความสำเร็จและความยั่งยืน  
ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค

โดย

นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์  
ศึกษานิเทศก์ ระดับ 2  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
กระทรวงศึกษาธิการ

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐

## บทคัดย่อ

เรื่อง “กรอบอัตรากำลัง” ปัจจัยท้าทายความสำเร็จและความยั่งยืนในการขับเคลื่อน  
การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค  
ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา  
ผู้วิจัย นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์      หลักสูตร วปอ.      รุ่นที่ ๕๙

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ๑. เพื่อศึกษาพัฒนาการของกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๒. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้นๆ ๓. เพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค

ในการศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูล ๒ ส่วน คือ ศึกษาข้อมูลจากเอกสารหลักเกณฑ์ต่างๆ และจากการการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้แก่ ผู้ตรวจราชการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๑๘ ท่าน ซึ่งผลการวิจัยมีดังนี้

กรอบอัตรากำลังมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีการปรับปรุงทั้งสิ้น ๑๕ ครั้ง การกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาจากโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน โดยมีปัจจัยสำคัญประกอบการกำหนดอัตรากำลังตามปริมาณและคุณภาพของงานจาก จำนวนสถานศึกษา จำนวนนักเรียน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนสถานศึกษาเอกชน สภาพพื้นที่ สำหรับการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้นๆ คือเป็นศูนย์ประสานงานและแผนในจังหวัดได้เป็นอย่างดี มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลจากเขตพื้นที่เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่ดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ แต่ขาดการเตรียมความพร้อมทั้งด้านกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ การบริหารงานทำให้การดำเนินการขับเคลื่อนเป็นไปได้ช้ากว่าเป้าหมายที่กำหนด ส่วนข้อเสนอแนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังในระยะแรกควรกำหนดเป็นกรอบอัตรากำลังชั่วคราวและทบทวนกรอบเมื่อมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานแล้วและควรจัดระเบียบการบริหารให้มีเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและพัฒนาางานร่วมกัน มีการแบ่งงานที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน

## คำนำ

การปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องมีความสอดคล้องและร่วมมือกันหลายฝ่าย การปฏิรูปโดยใช้จังหวัดเป็นฐานการบูรณาการและกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อบูรณาการการจัดการศึกษาในจังหวัดจึงเป็นยุทธศาสตร์ที่ได้รับ การยอมรับ อย่างไรก็ตามกลไกการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนเพื่อให้การบูรณาการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีองค์กรที่สามารถตอบสนองรองรับการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด หรือ กศจ. ขึ้น เป็นองค์กรดำเนินการที่มีการบูรณาการจากทุกภาคส่วนจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น อย่างไรก็ตามหน่วยงานที่รองรับการขับเคลื่อนงานของ กศจ. ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันและเป็นปัจจัยที่นำภารกิจสู่ความสำเร็จเช่นกัน

ในการศึกษานี้มุ่งศึกษาพัฒนาการของการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมาเพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง และศึกษาปัญหาที่เกิดจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ทำหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตลอดจนแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค

ผู้วิจัยหวังว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังและพัฒนาหน่วยงานที่จะเป็นกลไกรองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

(นางสาวอุษณีย์ จโนศวรรย์)  
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๙  
ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
วิธีดำเนินการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
คำจำกัดความ	5
<b>บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>7</b>
ส่วนที่ ๑ พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ที่เกี่ยวข้องและข้อมูล	7
ส่วนที่ ๒ กระบวนการในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	23
ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค	24
ส่วนที่ ๔ กรอบความคิดการวิจัย	25
<b>บทที่ ๓ พัฒนาการของกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา</b>	<b>27</b>
การกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	27
เกณฑ์การพิจารณากรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ค.(๒) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา	๕๗
สรุป	๖๖

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ ๔ วิเคราะห์ปัญหา และแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง</b>	
<b>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร</b>	
<b>ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</b>	
<b>และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อน</b>	
<b>การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค</b>	<b>67</b>
ผลหรือผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาจากการเปลี่ยนแปลง	
หน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	68
ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่	
ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	70
ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	
และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการขับเคลื่อน	
การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้สำเร็จและยั่งยืน	72
การจัดโครงสร้างภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่	
ความรับผิดชอบได้ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค	
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	73
อัตรากำลังที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	75
ข้อเสนอแนะอื่นๆ	76
<b>บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ</b>	<b>79</b>
สรุป	79
ข้อเสนอแนะ	86
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>88</b>
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	<b>95</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓ - ๑	แสดงชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเดิม ที่โอนมาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	28
๓ - ๒	แสดงจำนวนอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำแนกตามกลุ่มและขนาดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	32
๓ - ๓	แสดงกรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสถานศึกษา	37
๓ - ๔	แสดงตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม และประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งที่กำหนดใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	46
๓ - ๕	แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มอำนาจการ	60
๓ - ๖	แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์	60
๓ - ๗	แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มบริหารงานบุคคล	61
๓ - ๘	แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มนโยบายและแผน	62
๓ - ๙	แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มส่งเสริม การจัดการศึกษา	63
๓ - ๑๐	แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มนิเทศติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา	64
๓ - ๑๑	แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มหน่วยตรวจสอบภายใน	64
๓ - ๑๒	แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	65

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๓ - ๑	กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กลุ่ม ๑*	33
๓ - ๒	กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กลุ่ม ๑**	34
๓ - ๓	กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กลุ่ม ๒*	35
๓ - ๔	กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กลุ่ม ๒**	36

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๕๘ ได้มีการปฏิรูปการจัดระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยกำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย การจัดระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง และ การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา

การจัดระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง ประกอบด้วย ส่วนราชการที่มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้แก่

๑. สำนักงานรัฐมนตรี
๒. สำนักงานปลัดกระทรวง
๓. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
๔. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
๖. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๓)

ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในช่วงดังกล่าวให้ความสำคัญ กับ การกระจายอำนาจที่จะเห็นได้จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๓๙ - พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีแนวนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาในส่วนของ การปฏิรูประบบบริหารการศึกษา คือมุ่งกระจายอำนาจ เพื่อเอื้อให้สถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจ ด้านการบริหาร และการจัดบริการทางการศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในท้องถิ่นมากที่สุด พัฒนาองค์กรรองรับการกระจายอำนาจในระดับจังหวัดให้เข้มแข็งพร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน และเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๘ : ๑๒ - ๑๓)

ในระยะแรกของการกำหนดให้มีเขตพื้นที่ศึกษานั้น มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็น ๑๗๕ เขตพื้นที่การศึกษา โดยในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก



สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาได้ สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๓๖) และให้มีอำนาจหน้าที่ในการ บริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา พัฒนางานด้านวิชาการ จัดให้มี ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา และรับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วน ราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๓๗)

นอกจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ดังกล่าวแล้ว ในการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

“ มาตรา ๕๔ ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการ กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๐, ๒๕๔๐ : ๓๖๘.)

องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลดังกล่าวได้กำหนดขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗ กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า ก.ค.ศ. และกำหนดการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ทั้งระบบ ตั้งแต่การกำหนดตำแหน่ง การให้ได้รับ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

สำหรับการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตรากำลัง และเกลี่ย อัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ และเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ส่งเสริม การพัฒนาเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมการจัดสวัสดิการ การเชิดชูเกียรติกำกับ

ดูแลติดตามและประเมินผล จัดทำฐานข้อมูล จัดทำรายงานปี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายอื่น หรือ ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๒๓)

กำลังคนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระยะต้นของการจัดตั้ง ได้รวมกำลังคน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่เดิม ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ มาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยกำหนดชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกับตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และให้ดำรงตำแหน่งเดิม และระดับเดิม และรับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๗

ด้วยสภาพการดำเนินการดังกล่าวพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดตั้งขึ้น บางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผู้ปฏิบัติงานมาก ในบางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผู้ปฏิบัติงานน้อย ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีกำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตามกรอบอัตรากำลังดังกล่าวได้มีการปรับเปลี่ยนไปตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องในการศึกษานี้จึงมุ่งศึกษาการกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งในมิติของพัฒนาการ และ มิติของความท้าทายในการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค หลังจากที่มีการได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่องการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กำหนดให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า กศจ. ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคล และการพัฒนาการศึกษา แทน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยงานรองรับการปฏิบัติงานของ กศจ. โดยในระยะแรกเริ่มนี้ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้นๆ ไปพลางก่อน (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙)

จากการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวส่งผลต่อลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดซึ่งยังมิได้มีการจัดระบบบริหารราชการ โครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน ซึ่งเป็นประเด็นที่มีผลอันสำคัญต่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค และเป็นประเด็นที่มีความท้าทาย (Challenges) สูง ในการเป็นอีกช่องโอกาส (Opportunities) ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาพัฒนาการของกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้นๆ
๓. เพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความเป็นมาและการจัดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ กลไก การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติและประกาศ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีการศึกษาจำแนกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑. ในส่วนของการศึกษาพัฒนาการของกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ กฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งหนังสือเวียนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค อาศัยการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ทรงคุณวุฒิ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคโดยตรง เช่น ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต ๑ กรรมการ กศจ. โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เห็นถึง ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ทั้งด้านการจัดโครงสร้างตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งและ ระดับตำแหน่ง ที่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้สำเร็จและยั่งยืน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

๑. ทราบพัฒนาการของกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒. ทราบปัญหาและได้ข้อเสนอหรือแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค

## คำจำกัดความ

### ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเภทหนึ่ง ซึ่งมีที่มาจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเดิมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๔๒ : ๓๒ - ๙๐) ที่สังกัดส่วนราชการหรือหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการที่ต่อมาได้มีการกำหนดให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานการศึกษา หรือเป็นส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๓๘ ค.วรรคสอง ได้กำหนดให้การกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม ค. (๒) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม ตำแหน่งบุคลากร

	<p>ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) จึงมีระบบตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งสายงาน ระดับตำแหน่ง ตลอดจนการได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ</p>
<p>เขตพื้นที่การศึกษา การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค</p>	<p>หมายถึง หมายถึง</p> <p>เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดมาตรการและกลไกเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ ในการเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษาอัน เป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิรูปประเทศตามที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับที่ได้รับความ เห็นชอบจากประชาชนได้บัญญัติไว้ ตามคำสั่ง หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่องการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ ,คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความ สงบแห่งชาติที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่องการบริหารราชการ ของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และ ตามคำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๙/๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติที่ ๑๐/๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษา ความสงบแห่งชาติที่ ๑๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙</p>
<p>ก.ค.ศ.</p>	<p>หมายถึง</p> <p>คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ ข้อบังคับ มาตรฐาน สนับสนุน ส่งเสริม ประสาน ให้คำปรึกษา กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติม</p>

## บทที่ ๒

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมในการศึกษานี้ประกอบด้วย การศึกษาพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องในการกำหนด กรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระบวนการในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาในภูมิภาค ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดกรอบความคิดการวิจัย

#### ส่วนที่ ๑ พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ที่เกี่ยวข้องและข้อมูล

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
การศึกษาในส่วนนี้สาระสำคัญ ดังนี้

##### ๑. พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๑๙ ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๒) กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของ  
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวน และอัตราตำแหน่งของ  
หน่วยงานการศึกษา

มาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ  
ตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตามพระราชบัญญัตินี้

การกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง  
ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม ค. (๒) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. โดยให้นำ  
กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับ  
เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๑ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีใน  
หน่วยงานการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไป  
ตาม ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา ๔๓ ให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายตรวจสอบการกำหนด  
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม ในกรณีที่ลักษณะ  
หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงานของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งใด ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย พิจารณาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้นใหม่ให้เหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### ๑.๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๓๗ การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสถานศึกษามีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

มาตรา ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคห้าของมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศ กำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ๑.๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๓๓ การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อกำหนดหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาสำหรับ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ

#### ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๕ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ และรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๔๖ ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(จ) ระดับทรงคุณวุฒิ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

(ง) ระดับทักษะพิเศษ

การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๑๓๙ ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับหรือใช้บังคับโดยอนุโลม ให้ยังคงนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาใช้บังคับ หรือใช้บังคับโดยอนุโลมต่อไป การให้นำพระราชบัญญัตินี้ไปใช้บังคับกับข้าราชการประเภทดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้กระทำได้โดยมติขององค์กรกลาง



บริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทรุ่นนั้นๆ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบให้ ก.ค.ศ. นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในส่วนของการ กำหนดระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งโดยอนุโลม

## ๒. กฎที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕ )

หมวด ๑ การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทวิชาการ

(๒) ประเภททั่วไป

ข้อ ๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการ ซึ่ง ก.ค.ศ. กำหนดว่า ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตำแหน่งนั้นโดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน เป็นหลักหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. นี้

ข้อ ๔ ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีสี่ระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นโดยใช้ความรู้และความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบ

(๒) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ข) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย และสั่งสมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้มีการ

ค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ฝึกอบรม หรือเผยแพร่ความรู้ในระดับกระทรวง หรือกรม ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง หรือกรม โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

ข้อ ๕ ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมิใช่ตำแหน่งประเภทวิชาการ แต่เป็นตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่เน้นการใช้ทักษะ และฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก และในกรณีให้เห็นสมควร ก.ค.ศ. จะกำหนดว่าตำแหน่งใดต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้นด้วยก็ได้ หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภททั่วไปตามกฎหมาย ก.ค.ศ. นี้

ข้อ ๖ ตำแหน่งประเภททั่วไป มีสามระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับแนะนำ และตรวจสอบ

(๒) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ค่อนข้างยาก

(๓) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ และตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ค่อนข้างยากมาก

**๒.๒ กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ให้ไว้ ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๖**

### ๓. ประกาศที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๖ โดยมีสาระสำคัญ คือ กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑๗๕ เขต

๓.๒ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๖ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็น ๗ กลุ่ม คือ

(๑) กลุ่มอำนวยการ

- (๒) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (๓) กลุ่มนโยบายและแผน
- (๔) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (๕) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- (๖) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
- (๗) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ให้มีเฉพาะในสำนักงานเขตตามบัญชีแนบท้าย จำนวน ๔๓ เขต ในกรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ให้กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติราชการของกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

๓.๓ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เพิ่มกลุ่มส่งเสริม สถานศึกษาเอกชนเป็นส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม ๗ เขต คือ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล

๓.๔ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศ ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เพิ่มกลุ่มส่งเสริม สถานศึกษาเอกชน ใน ๑๓๐ เขต

๓.๕ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เป็นการปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดไว้เดิมและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เพิ่มเติมในจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส จังหวัดละ ๑ เขต โดยเพิ่มเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๓ และกำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๓ เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๓ และ กำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๓ เขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๓ และกำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๓

๓.๖ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๑ โดยกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม จำนวน ๗ เขต คือ เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต ๔ เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ เขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒ เขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๓ เขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต ๒ เขตพื้นที่ การศึกษาอุทัยธานี เขต ๒

๓.๗ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๓

กำหนดให้ อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๖ ไปอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต ๑ และ

ให้อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๖ ไปอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต ๒ และได้กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน ๑๘๓ เขต

๓.๘ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๔๒ เขต

๓.๙ ประกาศสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง ปรับปรุงความในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับมติของที่ประชุมสภาการศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓

๓.๑๐ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓

ข้อ ๓ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(๒) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(๓) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๖) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๗) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๘) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(๙) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๑๐) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา

(๑๑) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๔ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต ดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มอำนวยการ

(๒) กลุ่มบริหารงานบุคคล

(๓) กลุ่มนโยบายและแผน

(๔) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

(๕) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(๖) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

(๗) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

ข้อ ๕ ให้ส่วนราชการสำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และ

ยานพาหนะ

(ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

สำนักงานเขต

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขต

และส่วนราชการในสังกัด

(ฉ) เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร

(ช) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและ

ภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ประสานงานเกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

ในระดับต่าง ๆ

(ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขต  
ที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต  
สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา

(ฎ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน  
อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

(ข) สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ค) ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ง) พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนา  
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(จ) ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

(ฉ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ  
เขตพื้นที่การศึกษา

(ช) จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและ  
เกณฑ์การประเมิน ผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

(ซ) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงาน  
ประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน  
การศึกษา เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการ  
บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ณ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน  
อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ  
เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ข) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับ  
นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของ  
ท้องถิ่น

(ค) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของ  
สถานศึกษาและแจ้งการจัดสรร งบประมาณ

(ง) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่าย  
งบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ฉ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา  
 (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ  
 หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษา  
 ในระบบการศึกษา นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ข) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ  
 บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

(ค) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้  
 สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

(ง) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส  
 และผู้มีความสามารถพิเศษ

(จ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและ  
 นันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัย  
 นักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ฉ) ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ช) ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอัน

เนื่องมาจากพระราชดำริ

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด  
 และส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแล  
 ช่วยเหลือนักเรียน

(ฅ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการ  
 วัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและ  
 ภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการ  
 สร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ  
 หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(๕) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา  
 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและ  
 กระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน เกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการ ประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(๖) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหาร การเงิน งานบัญชี งานพัสดุและงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(๗) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษา เอกชนตามกฎหมาย ว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่ กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑๑ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๓

ข้อ ๒ ให้เพิ่มข้อความในข้อ ๕ แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ดังต่อไปนี้



(๘) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑๒ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๓

กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตเช่นเดียวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยกเว้นกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนไม่กำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การแบ่งส่วนจึงมีเพียง ๗ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มอำนวยการ

(๒) กลุ่มบริหารงานบุคคล

(๓) กลุ่มนโยบายและแผน

(๔) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

(๕) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(๖) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๑๓ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอจอมทอง อำเภอแม่แจ่ม อำเภอกัลป์ยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่ (รายละเอียดตามภาคผนวก ค ๑๕)

๓.๑๔ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ เนื่องจากได้มีการตั้งจังหวัดบึงกาฬขึ้นซึ่งเป็นพื้นที่ของเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต ๓ จึงให้ยกเลิกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๓ และให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วยท้องที่ทุกอำเภอของจังหวัดบึงกาฬ และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองบึงกาฬ

#### ๔. หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

##### ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

การกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ กำหนดให้ดำเนินการได้ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

##### ๑. ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

๑.๑ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(๒) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าวต้องเป็นไปตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ.กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

๑.๒ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๒ ระดับ ซึ่งรับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรืองานคลัง อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(๒) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

บริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ.กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

## ๒. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

๒.๑ ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

(๒) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

๒.๒ ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

(๒) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

๒.๓ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการ ที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้กลุ่มละไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พัฒนา ระบบรูปแบบ วิธีการ มาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

(๒) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด และการจัด แบ่งงานนั้น อ.ก.พ.กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

## ๕. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

### ๕.๑ ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคล และ กรอบอัตรากำลัง

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องการวางแผนทรัพยากรบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล เช่น เกศินี หงสนันท์ (๒๕๑๘ : ๖๗) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง การควบคุม ป้องกันในการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัดตลอดจนใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานและให้เกิดประโยชน์มากที่สุดภายในระยะเวลาที่กำหนด ส่วน นนทิกร กาญจนจิตรา และวีระ ไชยธรรม (๒๕๒๕ : ๓๔) ให้นิยามว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในหน่วยงานและในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ศุภชัย ยาวะประภาส (๒๕๔๘ : ๑๑๕) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา ว่าองค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรกำลังคนนี้รวมทั้งตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ นอกจากนี้ในงานศึกษาของ ศุภชัย ยาวะประภาส ได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการต่างชาติในเรื่องการวางแผนทรัพยากรบุคคลไว้ โดยเห็นว่า นิยามของ แอนดรูว์ เอฟ ซิกูลา (Andrew F. Sikula อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาส. ๒๕๔๘ : ๑๑๒) มีความชัดเจนโดยได้ให้ความหมายว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หรือการวางแผนกำลังคน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความต้องการกำลังคนและวิธีการในการได้มาซึ่งกำลังคนตามความต้องการเพื่อที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามแผนบูรณาการขององค์การ แผนคน (man-plan) เกี่ยวข้องกับการกำหนดจำนวน และประเภทของคนที่ต้องการแยกตามทักษะหรือความสามารถต่างๆ เวลาและสถานที่ที่ต้องการกำลังคนก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมทั้งจำนวนและประเภท ณ สถานที่ที่เหมาะสม และในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อทำงานที่เหมาะสมอันจะนำไปสู่ผลประโยชน์สูงสุดระยะยาวขององค์การและบุคคลในที่สุด

จากการให้ความหมายดังกล่าวจะได้ภาพการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่าเป็นกระบวนการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งในด้านของจำนวน และ คุณลักษณะ(ทักษะ ความรู้ความสามารถ) ในช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สนองต่อการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าว สามารถพิจารณาการวางแผนทรัพยากรบุคคลได้หลายระดับ เช่น ในระดับชาติ เช่นความต้องการกำลังคนที่ป้อนเข้าสู่ภาคแรงงาน ภาคการเกษตร เป็นต้น ระดับองค์กร เช่น การวางแผนกำลังคนระยะ ๔ ปี ของหน่วยงานต่างๆ และระดับบุคคลที่มีการกำหนดความต้องการในการพัฒนาความรู้ทักษะเพื่อความรู้ในวิชาชีพ และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่รายบุคคลซึ่งเป็นไปเพื่อประโยชน์ของบุคคลและองค์กร

จากคุณลักษณะดังกล่าว จึงอาจพิจารณาได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการวางแผนทรัพยากรบุคคลระดับองค์กร ที่เป็นการกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสมในองค์กรตามความจำเป็นของภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของงานขององค์กร โดยขนาดกำลังคนนี้ประกอบด้วย ส่วนของจำนวนหรือปริมาณกำลังคน และประเภทของกำลังคนที่ต้องการ ตลอดจนการได้มาของคนเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

#### ๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและจัดกลุ่มระดับตำแหน่งแบบ Broadbanding

การปรับระบบตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งปรับให้มีตำแหน่ง ๒ ประเภท คือ ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ โดยตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ส่วนตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับคือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เป็นการจัดกลุ่มระดับของตำแหน่งงานแบบ Broadbanding คือการย่อลำดับขั้นของลำดับขั้นเงินเดือนให้กลายมาเป็นโครงสร้างองค์กรในแนวนอน ซึ่งประกอบด้วยแห่งหรือกลุ่มเงินเดือนขนาดเล็กหลายๆอันเพื่อความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคลากรในกลุ่มเดียวกันและเพื่อให้การปรับขึ้นเงินเดือนที่เป็นอิสระมากขึ้นโดยตั้งบนพื้นฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้สมรรถนะที่เพิ่มขึ้น และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรแต่ละคนมาเป็นตัวชี้วัด (ศุภชัย ยาวะประภาษ. ๒๕๕๘ : ๙๐ - ๑๐๒)

#### ๕.๓ การกำหนดตำแหน่ง

**องค์กรหรือหน่วยงาน (Organization)** ประกอบด้วย ภารกิจ (Tasks) หรือหน้าที่งาน (Duties) ที่มีความสัมพันธ์และประสานกันระหว่างกลุ่มงานและระหว่างงาน ซึ่งกลุ่มงานหรือกลุ่มของหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันที่กำหนดขึ้นเพื่อมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภาระงานนั้นเรียกว่า **ตำแหน่ง**

ตำแหน่งประกอบด้วย หน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องใช้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่และความยุ่งยากซับซ้อนและความรับผิดชอบของงาน (ศุภชัย ยาวะประภาษ.๒๕๕๘ : ๗๒)

การจัดองค์กร คือ กระบวนการจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ทั้งตัวบุคคลและงานเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน (ศรีสอางค์ วงศ์ทองดี,

๒๕๔๑ : ๒๖๔) ความสัมพันธ์นี้กำหนดในรูปของ โครงสร้างองค์กร ที่แสดงถึงลักษณะงานและความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน

การกำหนดตำแหน่ง คือ กระบวนการศึกษาวิเคราะห์งานในหน่วยงานหรือส่วนราชการเพื่อกำหนดกลุ่มของงานที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้พนักงานหรือข้าราชการผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นตำแหน่งและประเมินออกมาเป็นจำนวน และระดับของตำแหน่งที่จะมีในหน่วยงานหรือส่วนราชการนั้น ๆ ตลอดจนคุณสมบัติเบื้องต้นสำหรับบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่จะได้รับ (ศรีสอางค์ วงศ์ทองดี, ๒๕๔๑ : ๒๖๕, ศุภชัย ยาวะประภาส.๒๕๔๘ : ๗๓) การกำหนดตำแหน่งมีลักษณะดังนี้ (ศรีสอางค์ วงศ์ทองดี, ๒๕๔๑ : ๒๗๑)

(๑) กำหนดจำนวนตำแหน่ง (Position Quantity) พิจารณาจากปริมาณงาน (Quantity of Work) และขอบเขตของงาน (Scope)

(๒) กำหนดชื่อตำแหน่ง (Position Title) พิจารณาตามมาตรฐานตำแหน่ง (Class Specification)

(๓) กำหนดระดับของตำแหน่ง (Position Grade) พิจารณาเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๔) กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Qualification) พิจารณาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๕) กำหนดอัตราเงินเดือน (Monetary Rate) พิจารณาตามอัตราเงินเดือนที่กำหนดตามตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เป็นการกำหนดขนาดกำลังคนในส่วนของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่เหมาะสมให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังนี้มีกรอบในการวิเคราะห์ทั้งในส่วนของจำนวนตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ส่วนในเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนนั้น ได้มีการดำเนินการแล้วในมาตรฐานตำแหน่ง และ กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

## ส่วนที่ ๒ กระบวนการในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้

๑. กำหนดปัจจัยในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ปริมาณงานของหน่วยงานที่ต้องการกำหนดตำแหน่ง

๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง (จำนวนตำแหน่ง) บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณงานของหน่วยงานต่างๆตามปัจจัยที่กำหนด

๓. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตามระดับคุณภาพ หรือความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ในรูปของการกำหนดระดับตำแหน่ง เช่น กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพิ่มเติมในกรอบอัตรากำลังตามภาระงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๔. การกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

๕. การกำหนดแนวดำเนินการบริหารกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังดังกล่าวเป็นการกำหนดอัตรากำลังให้กับหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นและมีอัตรากำลังอยู่เดิมที่มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน ซึ่งขั้นตอนที่มีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรมากที่สุดคือขั้นตอนของการบริหารกรอบอัตรากำลังซึ่งมีผลต่อขวัญ กำลังใจ การปฏิบัติงานอย่างมาก

### ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

การจัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖) มี ๓ ส่วน คือ

๑. ระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง

๒. ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา

๓. ระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล

การจัดระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง โดยให้มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการซึ่งได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นโดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็น ๒๒๕ เขต จำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ๑๘๓ เขต และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๔๒ เขต โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารราชการในเขตพื้นที่การศึกษาจึงมีลักษณะแยกส่วนออกจากการบริหารราชการส่วนกลางและขาดการบูรณาการกับการจัดการศึกษาระดับอื่นๆ ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาในภูมิภาค ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๘/๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ

สาระสำคัญของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

๑. ให้อยู่เลิกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และให้ออนอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ.ของจังหวัดนั้นๆ

๒. ให้ออนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้นๆ

๓. กำหนดให้แต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” จำนวน ๒๒ คน และให้มีคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อกศจ.” จำนวน ๙ คน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจาก กศจ.

๔. กำหนดให้มีศึกษาธิการภาค จำนวน ๑๘ ภาค เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้นๆ

๕. กำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในแต่ละจังหวัด โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการในจังหวัดนั้นๆ และให้มีศึกษาธิการจังหวัด ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการภาค

## ส่วนที่ ๔ กรอบความคิดการวิจัย

การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ มีผลต่อการจัดระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีผลต่อการจัดระเบียบองค์กร โครงสร้างการบริหารราชการ ส่งผลให้มีการจัดตั้งองค์กรขึ้นใหม่คือ สำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่จะถูกกระจายลงไปในพื้นที่ต่อไป

การศึกษานี้มีกรอบในการศึกษาดังนี้



๑. ศึกษาวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระยะที่ผ่านมา

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้นๆ

๓. วิเคราะห์ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้าง อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้สำเร็จและยั่งยืน

## บทที่ ๓

# พัฒนาการของกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในบทนี้เป็นกรนำเสนอถึงการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการปรับปรุงเพิ่มเติมกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตั้งแต่ได้มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ จนถึงการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๖

## การกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ได้มีการดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุงเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอาจสรุปพัฒนาการของกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดังนี้

**ครั้งที่ ๑ การเปลี่ยนจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)**

ในระยะแรกของการจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา ๑๗๕ เขต และได้มีการถ่ายโอนข้าราชการพลเรือนสามัญมาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดย ก.ค.ศ. ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๔๘ และครั้งที่ ๓/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ได้พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่สังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ใช้บังคับและเดิมเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยกำหนดชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกับตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตาม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และให้ดำรงตำแหน่งเดิมและระดับเดิม และรับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๗ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑/๑๒๐๐ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๘ )

การกำหนดกรอบอัตรากำลังในครั้งนี้ เป็นการกำหนดจำนวนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเข้าสู่ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งมีอยู่ ๒๐ สายงาน จำนวน ๑๑,๓๗๒ ตำแหน่ง ดังนี้

**ตารางที่ ๓ - ๑** แสดงชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเดิม ที่โอนมาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง
๑.	บริหารงานทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑,๗๑๒
๒.	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	๑๘๖
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๔๒
๔.	เจ้าหน้าที่ธุรการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑,๑๕๖
๕.	บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๘๙
๖.	นักประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์	๑๕๑
๗.	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑
๘.	การเจ้าหน้าที่	บุคลากร	๑,๙๗๕
๙.	พัฒนาทรัพยากรบุคคล	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๗๔
๑๐.	นิติการ	นิติกร	๑๘๒
๑๑.	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี	๙๘๔
๑๒.	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๒๑
๑๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔๐๗
๑๔.	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๖๖๕
๑๕.	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	๑๐๐
๑๖.	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	๕๕
๑๗.	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๘๓
๑๘.	เจ้าหน้าที่พัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑๔๖
๑๙.	วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔๔๖
๒๐.	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	๑,๐๙๗
		<b>รวม</b>	<b>๑๑,๓๗๒</b>

ที่มา : หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๒๑๒ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๔๙

## ครั้งที่ ๒ กำหนดกรอบจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามขนาดของเขตพื้นที่การศึกษา

จากการกำหนดกรอบอัตรากำลังในครั้งที่ ๑ ปรากฏว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลายแห่งไม่สามารถเกลี่ยบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังได้ ทำให้บางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และบางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมากเกินไปจนเกินความจำเป็น และในสถานศึกษายังไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยการ โดยเฉพาะงานการเงิน บัญชีและพัสดุ เนื่องจากการกำหนดกรอบในครั้งแรกนั้นมิได้กำหนดชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งไว้ในรายละเอียด

ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๒๑๒ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๔๙ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ๒ ส่วน คือ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ ในสถานศึกษา

### ส่วนที่ ๑ การกำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การกำหนดกรอบอัตรากำลังภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเด็นสำคัญที่พิจารณาวิเคราะห์ คือ ปริมาณงาน และสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งในระดับของปริมาณและสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกได้เป็น ๒ กลุ่ม โดยองค์ประกอบสำคัญที่ชี้ให้เห็นความแตกต่างของขนาดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี ๖ ประการ คือ

๑. เขตพื้นที่การศึกษาเดี่ยว หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอาณาเขตพื้นที่ความรับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมเขตปกครองทั้งจังหวัด

๒. เขตพื้นที่การศึกษา เขต ๑ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๑ ของแต่ละจังหวัด ที่ทำหน้าที่นอกเหนือภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วไป ในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ

๓. จำนวนสถานศึกษาของรัฐ หมายถึง จำนวนสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ ๑๓๕ โรงเรียนขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของจำนวนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๔. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่ ๒,๔๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๕. จำนวนสถานศึกษาเอกชน หมายถึง ภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ ๒๐ โรงเรียนขึ้นไป ซึ่งเป็นจำนวนที่กระทรวงศึกษาธิการใช้เป็นเกณฑ์ในการประกาศให้มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

๖. สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะและขนาดพื้นที่ ความห่างไกล ทุรกันดาร การติดต่อสื่อสารและการคมนาคมไม่สะดวก ตลอดจนพื้นที่เสี่ยงภัยในเขตพื้นที่การศึกษา การจัดกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดจากหลักการสำคัญ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใดที่มีองค์ประกอบตั้งแต่ ๓ องค์ประกอบขึ้นไป จัดอยู่ในกลุ่ม ๑ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใดที่มีองค์ประกอบไม่ถึง ๓ องค์ประกอบ จัดอยู่ในกลุ่ม ๒

ด้วยหลักการนี้สามารถจัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในกลุ่ม ๑ ได้จำนวน ๘๙ สำนักงาน และอยู่ในกลุ่ม ๒ ได้จำนวน ๘๖ สำนักงานตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๒๑๒ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๔๙ ดังต่อไปนี้

### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่ม ๑

๑. กรุงเทพมหานคร เขต ๑	๓๑. อุตรธานี เขต ๒	๖๑. สุรินทร์ เขต ๒
๒. กรุงเทพมหานคร เขต ๒	๓๒. อุตรธานี เขต ๓	๖๒. สุรินทร์ เขต ๓
๓. กรุงเทพมหานคร เขต ๓	๓๓. กาฬสินธุ์ เขต ๑	๖๓. ยโสธร เขต ๑
๔. เชียงราย เขต ๑	๓๔. กาฬสินธุ์ เขต ๒	๖๔. ศรีสะเกษ เขต ๑
๕. เชียงราย เขต ๒	๓๕. กาฬสินธุ์ เขต ๓	๖๕. ศรีสะเกษ เขต ๒
๖. เชียงใหม่ เขต ๑	๓๖. นครพนม เขต ๑	๖๖. ศรีสะเกษ เขต ๔
๗. เชียงใหม่ เขต ๒	๓๗. มุกดาหาร	๖๗. อำนาจเจริญ
๘. น่าน เขต ๑	๓๘. สกลนคร เขต ๑	๖๘. อุบลราชธานี เขต ๑
๙. ลำปาง เขต ๑	๓๙. สกลนคร เขต ๒	๖๙. อุบลราชธานี เขต ๕
๑๐. ลำพูน เขต ๑	๔๐. สกลนคร เขต ๓	๗๐. สุราษฎร์ธานี เขต ๑
๑๑. พิษณุโลก เขต ๑	๔๑. ขอนแก่น เขต ๑	๗๑. ตรัง เขต ๑
๑๒. เพชรบูรณ์ เขต ๑	๔๒. ขอนแก่น เขต ๒	๗๒. นครศรีธรรมราช เขต ๑
๑๓. เพชรบูรณ์ เขต ๓	๔๓. ขอนแก่น เขต ๔	๗๓. นครศรีธรรมราช เขต ๒
๑๔. อุตรดิตถ์ เขต ๑	๔๔. ขอนแก่น เขต ๕	๗๔. นครศรีธรรมราช เขต ๓
๑๕. กำแพงเพชร เขต ๑	๔๕. มหาสารคาม เขต ๑	๗๕. นครศรีธรรมราช เขต ๔
๑๖. นครสวรรค์ เขต ๑	๔๖. มหาสารคาม เขต ๒	๗๖. พัทลุง
๑๗. อุทัยธานี	๔๗. ร้อยเอ็ด เขต ๑	๗๗. กระบี่
๑๘. พระนครศรีอยุธยา เขต ๑	๔๘. ร้อยเอ็ด เขต ๒	๗๘. พังงา
๑๙. ชัยนาท	๔๙. ร้อยเอ็ด เขต ๓	๗๙. ภูเก็ต
๒๐. ลพบุรี เขต ๑	๕๐. ชัยภูมิ เขต ๑	๘๐. นราธิวาส เขต ๑
๒๑. กาญจนบุรี เขต ๒	๕๑. ชัยภูมิ เขต ๒	๘๑. นราธิวาส เขต ๒
๒๒. นครปฐม เขต ๑	๕๒. นครราชสีมา เขต ๑	๘๒. ปัตตานี เขต ๑
๒๓. ราชบุรี เขต ๑	๕๓. นครราชสีมา เขต ๔	๘๓. ปัตตานี เขต ๒
๒๔. ฉะเชิงเทรา เขต ๑	๕๔. นครราชสีมา เขต ๕	๘๔. ยะลา เขต ๑
๒๕. ปราจีนบุรี	๕๕. นครราชสีมา เขต ๗	๘๕. ยะลา เขต ๒
๒๖. สมุทรปราการ เขต ๑	๕๖. บุรีรัมย์ เขต ๑	๘๖. สงขลา เขต ๑
๒๗. หนองคาย เขต ๑	๕๗. บุรีรัมย์ เขต ๒	๘๗. สงขลา เขต ๒
๒๘. หนองบัวลำภู เขต ๑	๕๘. บุรีรัมย์ เขต ๓	๘๘. สงขลา เขต ๓
๒๙. เลย เขต ๑	๕๙. บุรีรัมย์ เขต ๔	๘๙. สตูล
๓๐. อุตรธานี เขต ๑	๖๐. สุรินทร์ เขต ๑	

## สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่ม ๒

๑. เชียงราย เขต ๑	๓๑. ปทุมธานี เขต ๑	๖๑. ชลบุรี เขต ๓
๒. เชียงราย เขต ๔	๓๒. ปทุมธานี เขต ๒	๖๒. ตราด
๓. เชียงใหม่ เขต ๓	๓๓. พระนครศรีอยุธยา เขต ๒	๖๓. ระยอง เขต ๑
๔. เชียงใหม่ เขต ๔	๓๔. อ่างทอง	๖๔. ระยอง เขต ๒
๕. เชียงใหม่ เขต ๕	๓๕. ลพบุรี เขต ๒	๖๕. หนองคาย เขต ๒
๖. น่าน เขต ๒	๓๖. สระบุรี เขต ๑	๖๖. หนองคาย เขต ๓
๗. พะเยา เขต ๑	๓๗. สระบุรี เขต ๒	๖๗. หนองบัวลำภู เขต ๒
๘. พะเยา เขต ๒	๓๘. สิงห์บุรี	๖๘. เลย เขต ๒
๙. แพร่ เขต ๑	๓๙. กาญจนบุรี เขต ๑	๖๙. อุตรธานี เขต ๔
๑๐. แพร่ เขต ๒	๔๐. กาญจนบุรี เขต ๓	๗๐. นครพนม เขต ๒
๑๑. แม่ฮ่องสอน เขต ๑	๔๑. นครปฐม เขต ๒	๗๑. ขอนแก่น เขต ๓
๑๒. แม่ฮ่องสอน เขต ๒	๔๒. ราชบุรี เขต ๒	๗๒. ชัยภูมิ เขต ๓
๑๓. ลำปาง เขต ๒	๔๓. สุพรรณบุรี เขต ๑	๗๓. นครราชสีมา เขต ๒
๑๔. ลำปาง เขต ๓	๔๔. สุพรรณบุรี เขต ๒	๗๔. นครราชสีมา เขต ๓
๑๕. ลำพูน เขต ๒	๔๕. สุพรรณบุรี เขต ๓	๗๕. นครราชสีมา เขต ๖
๑๖. ตาก เขต ๑	๔๖. ประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑	๗๖. ยโสธร เขต ๒
๑๗. ตาก เขต ๒	๔๗. ประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒	๗๗. ศรีสะเกษ เขต ๓
๑๘. พิษณุโลก เขต ๒	๔๘. เพชรบุรี เขต ๑	๗๘. อุบลราชธานี เขต ๒
๑๙. พิษณุโลก เขต ๓	๔๙. เพชรบุรี เขต ๒	๗๙. อุบลราชธานี เขต ๓
๒๐. เพชรบูรณ์ เขต ๒	๕๐. สมุทรสงคราม	๘๐. อุบลราชธานี เขต ๔
๒๑. สุโขทัย เขต ๑	๕๑. สมุทรสาคร	๘๑. ชุมพร เขต ๑
๒๒. สุโขทัย เขต ๒	๕๒. ฉะเชิงเทรา เขต ๒	๘๒. ชุมพร เขต ๒
๒๓. อุตรดิตถ์ เขต ๒	๕๓. นครนายก	๘๓. ระนอง
๒๔. กำแพงเพชร เขต ๒	๕๔. สมุทรปราการ เขต ๒	๘๔. สุราษฎร์ธานี เขต ๒
๒๕. นครสวรรค์ เขต ๒	๕๕. สระแก้ว เขต ๑	๘๕. สุราษฎร์ธานี เขต ๓
๒๖. นครสวรรค์ เขต ๓	๕๖. สระแก้ว เขต ๒	๘๖. ตรัง เขต ๒
๒๗. พิจิตร เขต ๑	๕๗. จันทบุรี เขต ๑	
๒๘. พิจิตร เขต ๒	๕๘. จันทบุรี เขต ๒	
๒๙. นนทบุรี เขต ๑	๕๙. ชลบุรี เขต ๑	
๓๐. นนทบุรี เขต ๒	๖๐. ชลบุรี เขต ๒	

กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และปริมาณงาน คุณภาพของงานและสภาพของงานไว้ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ ๓ - ๒** แสดงจำนวนอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) จำแนกตามกลุ่มและขนาดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่ม	กลุ่ม ๑ (๘๙ เขต)		กลุ่ม ๒ (๘๖ เขต)	
	(๓๑ เขต)*	(๕๘ เขต)**	(๑๒ เขต)*	(๗๔ เขต)**
กลุ่มอำนวยการ	๒๓	๒๓	๒๑	๒๑
กลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๘	๑๘	๑๖	๑๖
กลุ่มนโยบายและแผน	๑๑	๑๑	๑๐	๑๐
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	๑๒	๑๕	๑๐	๑๓
กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	๕	-	๕	-
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา	๓	๓	๓	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน	๓	๓	๒	๒
<b>รวม</b>	<b>๗๕</b>	<b>๗๓</b>	<b>๖๗</b>	<b>๖๕</b>

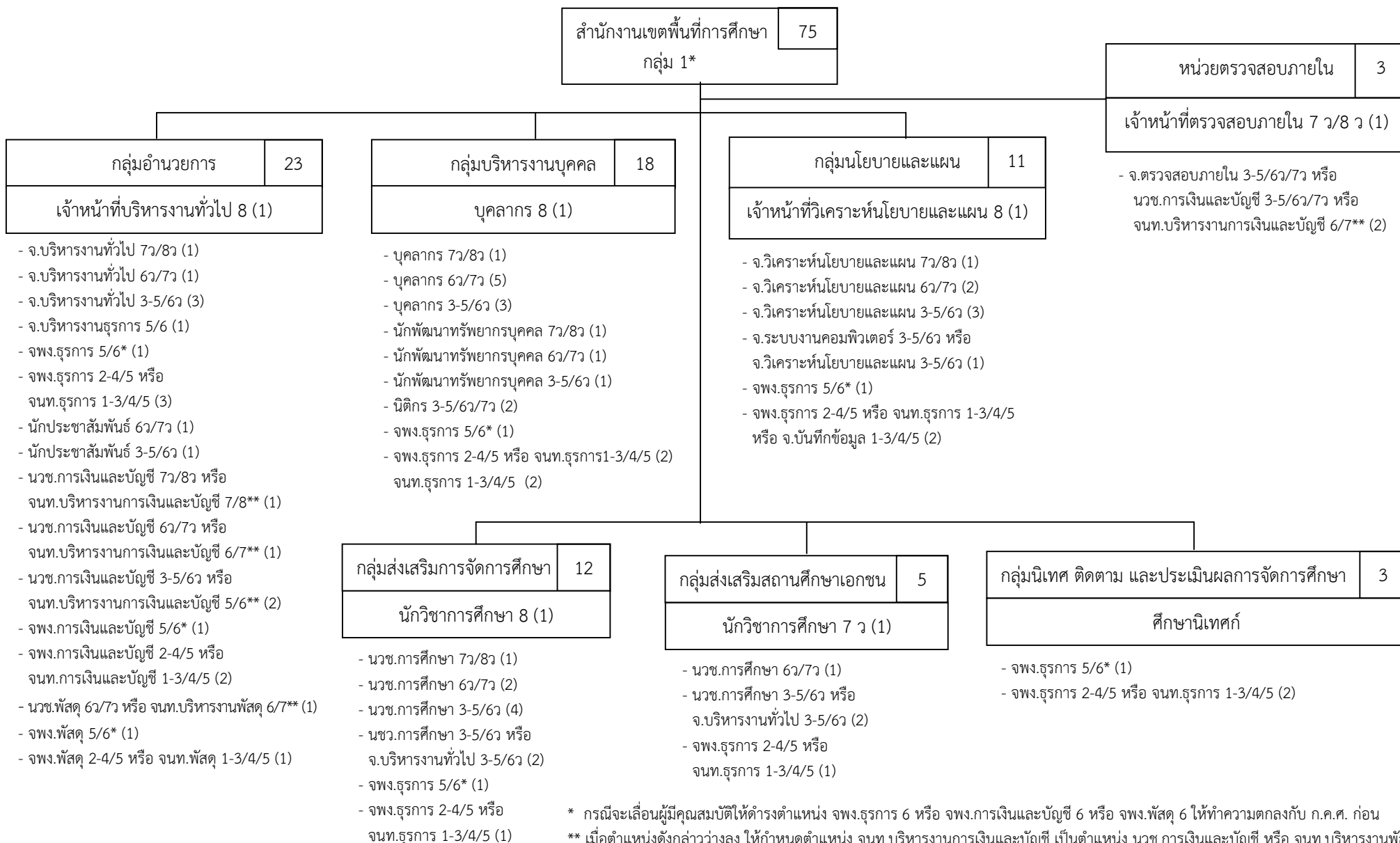
ที่มา : หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๗๒๗ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

\* หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

\*\* หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

จากจำนวนอัตรากำลังดังกล่าวสามารถแสดงให้เห็นอัตรากำลังและจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดังแผนภาพที่ ๓-๑ ถึงแผนภาพที่ ๓-๔

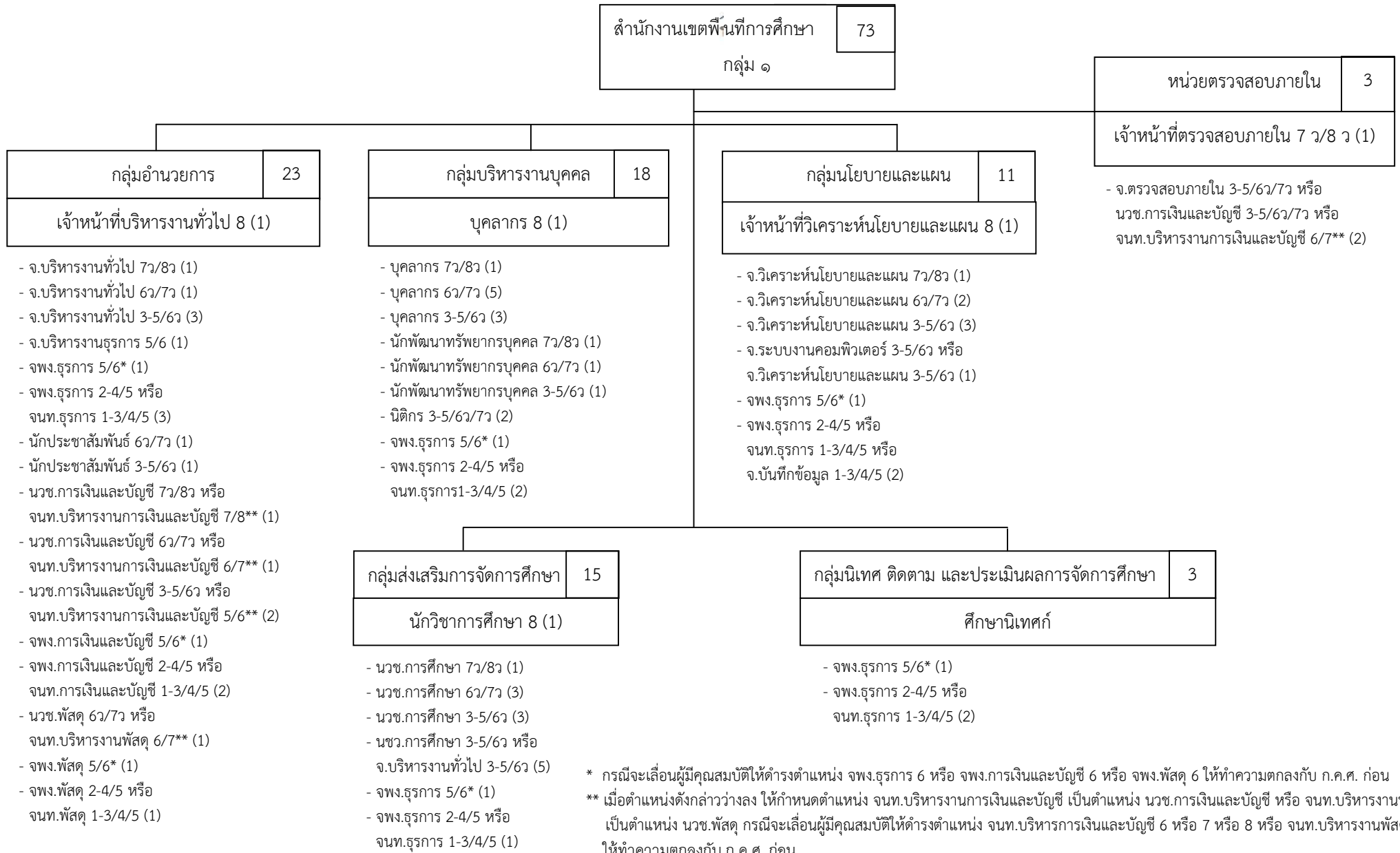
แผนภาพที่ 3 - 1 กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



\* กรณีจะเลื่อนผู้มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่ง จพง.ธุรการ 6 หรือ จพง.การเงินและบัญชี 6 หรือ จพง.พัสดุ 6 ให้ทำความตกลงกับ ก.ค.ศ. ก่อน  
 \*\* เมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ให้กำหนดตำแหน่ง จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี เป็นตำแหน่ง นวช.การเงินและบัญชี หรือ จนท.บริหารงานพัสดุ เป็นตำแหน่ง นวช.พัสดุ กรณีจะเลื่อนผู้มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่ง จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี 6 หรือ 7 หรือ 8 หรือ จนท.บริหารงานพัสดุ 7 ให้ทำความตกลงกับ ก.ค.ศ. ก่อน

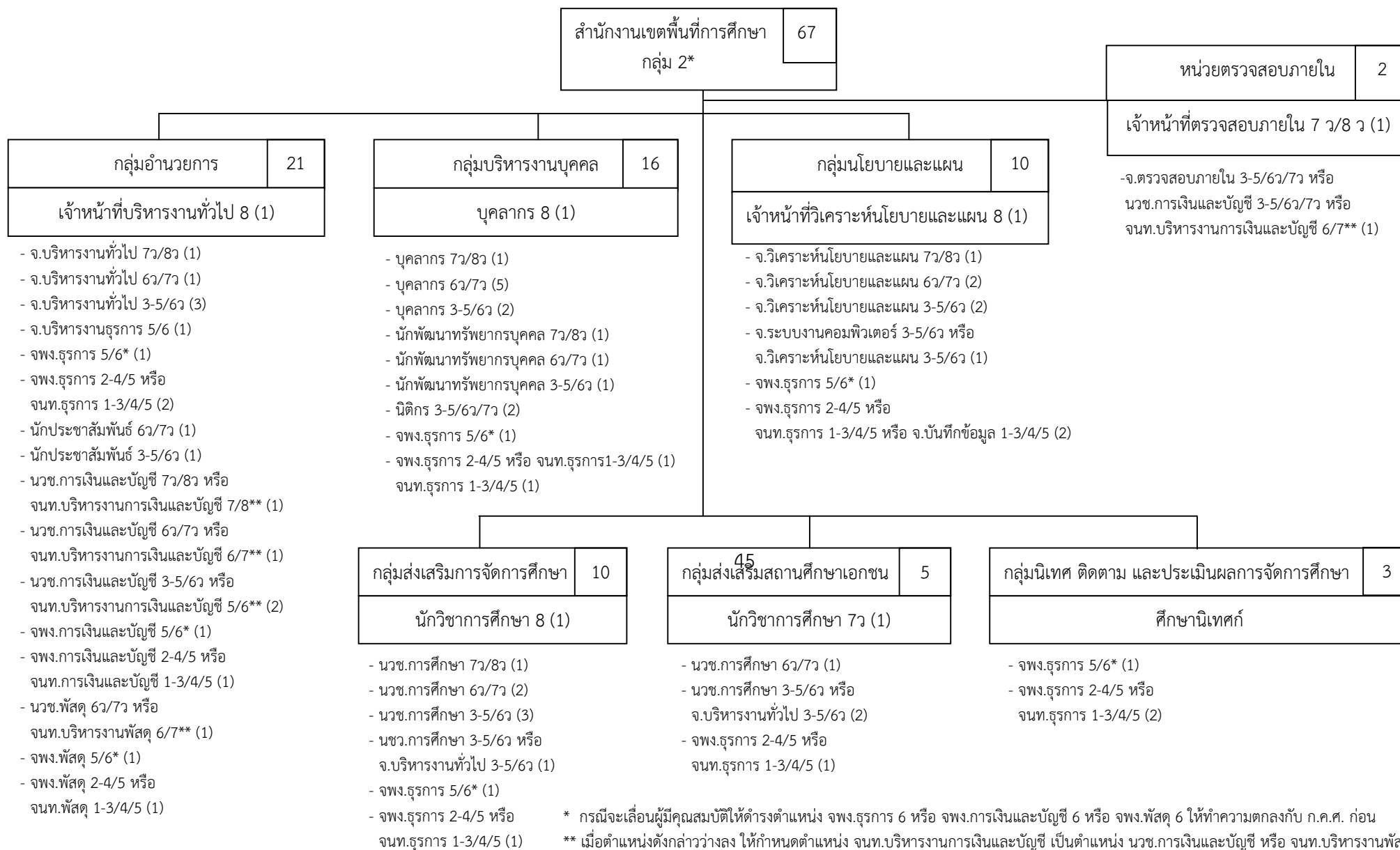


แผนภาพที่ 3 - 2 กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



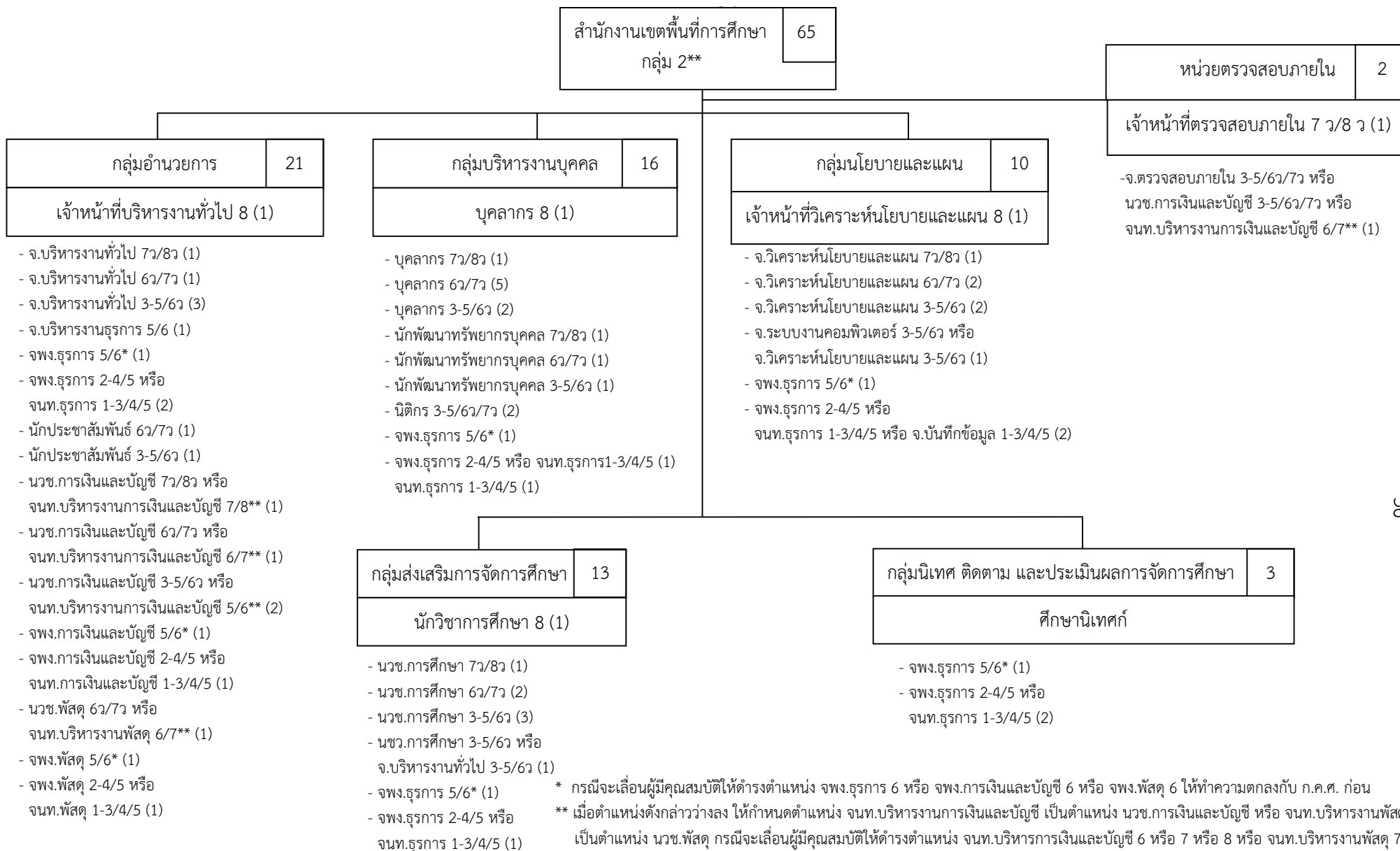
\* กรณีจะเลื่อนผู้มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่ง จพง.ธุรการ 6 หรือ จพง.การเงินและบัญชี 6 หรือ จพง.พัสดุ 6 ให้ทำความตกลงกับ ก.ค.ศ. ก่อน  
 \*\* เมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ให้กำหนดตำแหน่ง จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี เป็นตำแหน่ง นวช.การเงินและบัญชี หรือ จนท.บริหารงานพัสดุ เป็นตำแหน่ง นวช.พัสดุ กรณีจะเลื่อนผู้มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่ง จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี 6 หรือ 7 หรือ 8 หรือ จนท.บริหารงานพัสดุ 7 ให้ทำความตกลงกับ ก.ค.ศ. ก่อน

แผนภาพที่ 3 - 3 กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



\* กรณีจะเลื่อนผู้มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง จ.พง.ธุรการ 6 หรือ จ.พง.การเงินและบัญชี 6 หรือ จ.พง.พัสดุ 6 ให้ทำความตกลงกับ ก.ค.ศ. ก่อน  
 \*\* เมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ให้กำหนดตำแหน่ง จ.น.บริหารงานการเงินและบัญชี เป็นตำแหน่ง น.ว.การเงินและบัญชี หรือ จ.น.บริหารงานพัสดุ เป็นตำแหน่ง น.ว.พัสดุ กรณีจะเลื่อนผู้มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง จ.น.บริหารงานการเงินและบัญชี 6 หรือ 7 หรือ 8 หรือ จ.น.บริหารงานพัสดุ 7 ให้ทำความตกลงกับ ก.ค.ศ. ก่อน

แผนภาพที่ 3 - 4 กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



\* กรณีจะเลื่อนผู้มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่ง จพง.ธุรการ 6 หรือ จพง.การเงินและบัญชี 6 หรือ จพง.พัสดุ 6 ให้ทำความตกลงกับ ก.ค.ศ. ก่อน  
 \*\* เมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ให้กำหนดตำแหน่ง จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี เป็นตำแหน่ง นวช.การเงินและบัญชี หรือ จนท.บริหารงานพัสดุ เป็นตำแหน่ง นวช.พัสดุ กรณีจะเลื่อนผู้มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่ง จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี 6 หรือ 7 หรือ 8 หรือ จนท.บริหารงานพัสดุ 7 ให้ทำความตกลงกับ ก.ค.ศ. ก่อน

## ส่วนที่ ๒ การกำหนดกรอบอัตรากำลังในสถานศึกษา

การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษาพบว่า มีภารกิจสำคัญและจำเป็นสำหรับงานด้านอำนวยการของสถานศึกษา คืองานการเงินและบัญชีและพัสดุ ซึ่งปัจจุบันสถานศึกษาได้มอบหมายให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้านดังกล่าว ส่งผลให้เกิด ความขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาเป็นอันมาก ดังนั้นในระยะแรก ก.ค.ศ. จึงกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ หรือเจ้าหน้าที่พัสดุ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้ ในระยะแรกในการจัดกรอบอัตรากำลังได้กำหนดให้มีตำแหน่งดังกล่าวในสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีปริมาณงานมากเสียก่อน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกขนาดตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา ๒๕๔๘ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วพบว่า มีการแบ่งขนาดสถานศึกษาไว้ ๗ ขนาด โดยสถานศึกษาขนาดที่ ๖ และ ๗ จัดว่าเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ กล่าวคือ มีนักเรียนตั้งแต่ ๑,๕๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน ๖๙๓ โรงเรียน หากกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ หรือเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งจะต้องใช้อัตรากำลังทั้งหมด ๑,๓๘๖ ตำแหน่ง ก็จะสามารถรองรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ และจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีโอกาสกระจายมาอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นจึงกำหนดให้มีตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๓ แสดงกรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสถานศึกษา

ลำดับที่	ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว/๗ว หรือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕/๖* หรือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑-๓/๔/๕	๑
๒	เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕-๖* เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔/๕	๑

\* กรณีจะเลื่อนผู้มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖ หรือเจ้าพนักงานพัสดุ ๖ ให้ทำความตกลงกับ ก.ค.ศ. ก่อน

ที่มา : หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๗๒๗ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๔๙

สำหรับแนวทางการจัดบุคลากรกรอบอัตรากำลังในครั้งนี้มีหลักการสำคัญ (ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๗๒๗ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๔๙) คือ

๑. กำหนดเลขที่ตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง พร้อมเงื่อนไขตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน

๒. กำหนดให้จัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ ณ วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๔๙ ลงกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษาอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. การจัดบุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้จัดลงในตำแหน่งเดิม และระดับเดิม เช่น กรอบกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ว หรือ ๗ว ให้จัดเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๗ว ลงตำแหน่งดังกล่าว เป็นต้น

กรณีการจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงกรอบอัตรากำลังที่มีระดับสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่ง ให้จัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งมีชื่อตำแหน่งตรงตามที่กำหนดในกรอบอัตรากำลัง และเป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น (พร้อมที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น) ทั้งนี้ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม ระดับเดิมก่อน แล้วจึงดำเนินการเลื่อนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อไป เช่น กรอบกำหนดตำแหน่งบุคลากร ๖ว หรือ ๗ว และจัดบุคลากร ๖ว ลงตำแหน่งดังกล่าวให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ๖ว ก่อน และเลื่อนเป็น ๗ว ในภายหลัง เป็นต้น

๔. กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใดมีตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามกรอบเหลืออยู่ที่ไม่สามารถจัดได้ ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

#### ๔.๑ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม

๔.๑.๑ กรณีเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งมีชื่อตำแหน่งไม่ตรงตามตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มที่กำหนดในบัญชีกำหนดตำแหน่ง แต่เป็นผู้มีระดับตำแหน่งตรงระดับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มนั้น ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มและปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ นับถึงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๔๙ เป็นผู้มีความคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งนั้น (พร้อมที่จะเปลี่ยนตำแหน่ง) และผู้นั้นสมัครใจเปลี่ยนตำแหน่ง ให้พิจารณาเสนอลงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มได้

๔.๑.๒ กรณีเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งมีชื่อตำแหน่งตรงตามตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มนั้น แต่ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่า ๑ ระดับ ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มและปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ นับถึงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๔๙ และเป็นผู้มีความคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งนั้น (พร้อมที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น) ให้พิจารณาเสนอลงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มได้

๔.๑.๓ กรณีที่มีการสั่งการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม และปัจจุบันได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ นับถึงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๔๙ หากผู้นั้นมีความคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในตำแหน่ง

นั้น (พร้อมที่จะเปลี่ยนตำแหน่งและหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น) และผู้นั้นสมัครใจเปลี่ยนตำแหน่ง ให้พิจารณาเสนอลดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มได้

๔.๑.๔ กรณีเป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งนั้น และดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งมีชื่อตำแหน่งและระดับตำแหน่งตรงตามตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มนั้น ให้พิจารณาเสนอลดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มได้

#### ๔.๒ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ให้พิจารณาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งมีชื่อตำแหน่งไม่ตรงตามที่กำหนดในกรอบอัตรากำลัง แต่เป็นผู้มีระดับตำแหน่งตรงตามที่กำหนดในกรอบอัตรากำลัง หากผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งนั้น (พร้อมที่จะเปลี่ยนตำแหน่ง) และผู้นั้นสมัครใจเปลี่ยนตำแหน่ง ให้เสนอเปลี่ยนตำแหน่งได้ โดยให้ได้รับเงินเดือนในระดับเดิม ทั้งนี้ จะต้องเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน และเป็นตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มสายงานเดียวกัน เช่น กลุ่มงานวิชาการทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพ เป็นต้น

#### ครั้งที่ ๓ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมโดยไม่เพิ่มจำนวนอัตรากำลัง

ต่อมา ก.ค.ศ. มีมติกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

๑. อนุมัติเป็นหลักการให้กำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในกลุ่มอำนวยการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กลุ่ม ๑\* กลุ่ม ๑\*\* กลุ่ม ๒\* และกลุ่ม ๒\*\*) โดยกำหนดตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ๗ว/๘ว หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๗/๘ เพิ่มเติมอีก ๑ ตำแหน่ง โดยไม่เพิ่มจำนวนอัตรากำลัง (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๒๐๘๒, ๒๐๘๔ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๙) โดยให้นำเลขที่ตำแหน่งใดในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากำหนดเป็นตำแหน่งดังกล่าว ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้พิจารณาแล้วแจ้งให้ ก.ค.ศ. ทราบ

ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งว่าการกำหนดดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อน ก.ค.ศ. มีมติให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาและนำตำแหน่งเลขที่ใดเลขที่หนึ่งจากตำแหน่งเลขที่ ๑ ๑๔ - ๑ ๒๓ ในกลุ่มอำนวยการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กลุ่ม ๑\* กลุ่ม ๑\*\*) หรือนำตำแหน่งเลขที่ใดเลขที่หนึ่งจากตำแหน่งเลขที่ ๑ ๑๓ - ๑ ๒๑ ในกลุ่มอำนวยการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กลุ่ม ๒\* กลุ่ม ๒\*\*) มากำหนด (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๒๔๖๗, ๒๔๖๘ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๙)

๒. ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ตำแหน่งเลขที่ ๑ ๖๕ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กลุ่ม ๑\*) และตำแหน่งเลขที่ ๑ ๕๘ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กลุ่ม ๒\*) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนแล้ว ให้กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๘ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๒๐๘๓, ๒๐๘๕ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๙)

๓. ตำแหน่งนิติกร ๓-๕/๖ว/๗ว ตำแหน่งเลขที่ ๑ ๓๗ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กลุ่ม ๑\* กลุ่ม ๑\*\*) และตำแหน่งเลขที่ ๑ ๓๔ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กลุ่ม ๒\* กลุ่ม ๒\*\*)

ให้กำหนดเป็นตำแหน่งนิติกร ๗ว/๘ว (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๒๐๘๓, ๒๐๘๕ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๙)

**ครั้งที่ ๔ กำหนดแนวทางการจัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพิ่มเติม**

หลังจากที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดแนวทางการจัดบุคลากรลงกรอบตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๗๒๗ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๔๙ การจัดบุคลากรลงกรอบยังมีปัญหาไม่สามารถจัดบุคลากร ลงกรอบได้ ก.ค.ศ. จึงได้มีมติกำหนดแนวทางเพิ่มเติม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๒๗๔๐ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

**๑. กรณีการจัดบุคคลลงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม**

๑.๑ ให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มและผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม ตามโครงสร้างเดิม (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด, สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ก่อนรวมเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ มีโอกาสได้เข้ารับการพิจารณาในคราวเดียวกัน คือ

๑.๑.๑ หัวหน้ากลุ่มปัจจุบันระดับ ๘, ระดับ ๗ ที่ปฏิบัติงานครบ ๑ ปี ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดเดิม

๑.๑.๒ หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม ระดับ ๘, ระดับ ๗ ตามโครงสร้างเดิม

๑.๑.๓ หัวหน้ากลุ่มปัจจุบัน ระดับ ๘, ระดับ ๗ ปฏิบัติงานไม่ครบ ๑ ปี

**๑.๒ เกณฑ์การพิจารณาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง**

การพิจารณาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงานของบุคคลนั้น ความอาวุโสในราชการ การรักษาวินัย ความเหมาะสมอื่น ๆ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดแต่ละด้านให้ชัดเจนแล้วประกาศให้ทราบทั่วกัน

กรณีผู้ที่ได้รับการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม มีชื่อตำแหน่งที่ดำรงอยู่ไม่ตรงกับชื่อตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มนั้น ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้ตรงกับชื่อตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๘ว ได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ก็ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจากนักวิชาการศึกษา ๘ว เป็นบุคลากร ๘

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ และได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มซึ่งรับเงินเดือนในระดับ ๘ ก็ให้จัดลงในตำแหน่งระดับ ๗ ก่อน หากชื่อตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งอยู่ไม่ตรงกับชื่อตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ก็ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้ตรงกับชื่อตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มนั้น

**๒. กรณีการจัดบุคคลลงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน**

๒.๑ กรณีการจัดบุคคลลงตำแหน่งระดับ ๗ว/๘ว, ๗/๘, ๖ว/๗ว, ๖/๗, ๕/๖ ให้จัดผู้ผ่านเกณฑ์การพิจารณาตัวบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งได้ ทั้งผู้มีระดับตำแหน่งเท่าหรือต่ำกว่า ๑ ระดับ (พร้อมที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น) ลงตำแหน่งได้ ตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม

กรณีที่ได้รับพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังมีชื่อตำแหน่งที่ดำรงอยู่ไม่ตรงกับชื่อตำแหน่งที่ได้รับการพิจารณา ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้ตรงกับชื่อตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ กรณีการจัดบุคคลลงตำแหน่งระดับ ๓-๕/๖ว ให้พิจารณาบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๑-๓/๔/๕ หรือระดับ ๒-๔/๕ มาดำรงตำแหน่งได้ โดยต้องเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การพิจารณาตัวบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งโดย อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และจัดลงในระดับเดิมและเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้ตรงกับตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดในแต่ละกลุ่มนั้นๆ ทั้งนี้ ผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่ง ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ และต้องมีจำนวนเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๓ กรณีการจัดบุคคลลงตำแหน่งระดับ ๓-๕/๖ว และตำแหน่งระดับ ๒-๔/๕ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ที่จะจัดลงได้ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งและระดับที่ผู้ได้รับการพิจารณาดำรงอยู่เป็นการเฉพาะคราวเพื่อรองรับผู้ดำรงตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ (ตำแหน่งระดับ ๒-๔/๕) และสายงานที่เริ่มต้น จากระดับ ๑ (ตำแหน่งระดับ ๑-๓/๔/๕) แล้วแต่กรณี หากผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปหรือจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๔ เกณฑ์การพิจารณาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งให้ดำเนินการวิธีเดียวกันกับหัวหน้ากลุ่มข้อ ๑.๒

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้ปฏิบัติงานเกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อจัดตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้วยังมีผู้ปฏิบัติงานเหลืออยู่อีก ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ให้ย้ายไปแต่งตั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดสูงขึ้นกว่าตำแหน่ง ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ได้ ๑ ระดับ เป็นการเฉพาะคราว ตามที่ผู้ขึ้นมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนและแต่งตั้งได้ เมื่อว่างลงทุกกรณี ให้กำหนดเป็นตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อไป เช่น

๓.๑.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ว/๗ว ไปกำหนดเป็นตำแหน่ง ๖ว/๗ว/๘ว

๓.๑.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓-๕/๖ว ไปกำหนดเป็นตำแหน่ง ๓-๕/๖ว/๗ว

๓.๑.๓ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑-๓/๔/๕ หรือระดับ ๒-๔/๕ ไปกำหนดเป็นระดับ ๓-๕/๖ว

ให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละจังหวัด โดยตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนั้น ๆ โดยให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๑ เป็นประธาน เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและร่วมกันพิจารณาข้อมูลบุคลากรที่จะย้ายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกินกรอบอัตรากำลังไปแต่งตั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังในจังหวัด



นั้น ๆ กรณีจังหวัดที่มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียว ให้นำเสนอคณะกรรมการร่วมระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับสำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณา

๓.๒ ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีนักเรียน ตั้งแต่ ๘๐๐ - ๑,๕๐๐ คน โรงเรียนละ ๑ ตำแหน่ง ตามชื่อตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่วนสถานศึกษาที่มีนักเรียน ๑,๕๐๐ คนขึ้นไป ให้กำหนดได้ ๒ ตำแหน่ง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม

๓.๓ หากมีผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งเกินจำนวนตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดและไม่สามารถจัดลงตำแหน่งได้ หรือมีเหตุผลความจำเป็นหรือไม่ประสงค์ย้ายก็ให้จัดลงในตำแหน่งเดิมตามที่ยุ้่นดำรงตำแหน่งอยู่เป็นการเฉพาะคราว โดยระบุตำแหน่งเลขที่ อพ ... ใช้เลขที่ตำแหน่งต่อจากเลขที่ของตำแหน่งสุดท้ายของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ในสถานศึกษา และเมื่อว่างลง ทุกกรณีให้รายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเกลี้ยไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด พิจารณาตัดโอนตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนมากำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อจัดแล้วยังมีตำแหน่งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง หรือไม่สามารถจัดบุคคลลงตำแหน่งได้ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ให้จัดลงในตำแหน่งเดิมระดับเดิม ตามที่ยุ้่นดำรงตำแหน่งอยู่เป็นการเฉพาะ คราว เมื่อว่างลงทุกกรณีให้กำหนดเป็นตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๒ กรณีที่ตำแหน่งยังเหลืออยู่จากการจัดในข้อ ๔.๑ แล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๒.๑ จัดข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ได้รับอนุญาตให้ช่วยราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงตำแหน่งตามกรอบ อัตรากำลัง โดยตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนด ทั้งนี้ ผู้ยู่่นต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรี ซึ่ง ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ

๔.๒.๒ จัดทำบัญชีตำแหน่งว่างแจ้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานเพื่อประกาศไปยังทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับยู่่นผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทาง การศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดเป็นตำแหน่งตามกรอบ อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากำหนดเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำความตกลงกับ ก.พ. และสำนักงบประมาณ

๕. สำหรับตำแหน่งว่างของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่มีอัตราเงินเดือน (ซึ่งไม่อยู่ในเงื่อนไขการยุบเลิกตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐทุกกรณี) ของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ให้แจ้งรายละเอียดตำแหน่งว่างตามแบบ ๓ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๗๒๗ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙) ให้สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาชั้นพื้นฐานทราบโดยด่วน เพื่อดำเนินการจัดสรรให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานอยู่จริงต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อไป

๖. การแต่งตั้งตามแนวทางฯ นี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙ ยกเว้นการจัดข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ สั่งบรรจุฯ

๗. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๘. ให้ดำเนินการเสร็จสิ้นภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๙

**ครั้งที่ ๕ กำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งใหม่ จำนวน ๓ เขต**

ด้วยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ได้ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดไว้เดิมและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม ในจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาสจังหวัดละ ๑ เขต โดยเพิ่มเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๓ เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๓ และเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๓ และกำหนดที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๓ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๓

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งใหม่ ๓ เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๓ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๓ โดยกำหนดให้เขตละ ๓๗ ตำแหน่ง รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๒๓๑๒ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๐

**ครั้งที่ ๖ กำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จำนวน ๗ เขต**

ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เพิ่มกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนเพิ่มเติมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๗ แห่ง กล่าวคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งเดิมจัดอยู่ในกลุ่ม ๑\* หรือกลุ่ม ๒\*\* ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังสำหรับกลุ่ม ๑\*\* ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล เป็นกลุ่ม ๑\* โดยกำหนดให้มีอัตรากำลังจาก ๗๓ ตำแหน่งเป็น ๗๕ ตำแหน่ง โดยให้นำตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

มากำหนดในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ส่วนอีก ๒ ตำแหน่ง ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ มากำหนด ทั้งนี้การกำหนดตำแหน่งเลขที่ อ ๑ - อ ๕๔ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้เดิม ส่วนตำแหน่งเลขที่ อ ๕๕ ถึง อ ๗๕ ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายละเอียดหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๓๙๙๖, ๓๙๙๗, ๓๙๙๘, ๔๐๐๐ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๐

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่ม ๒\*\* ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ก.ค.ศ. กำหนดให้ปรับอัตรากำลังจากกลุ่ม ๒\*\* เป็นกลุ่ม ๒\* ซึ่งกำหนดให้มีอัตรากำลังจาก ๖๕ ตำแหน่ง เป็น ๖๗ ตำแหน่ง และกำหนดให้มีอัตรากำลังในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จำนวน ๕ ตำแหน่ง โดยให้นำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษามากำหนดในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ส่วนอีก ๒ ตำแหน่ง ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ มากำหนด ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งเลขที่ อ ๑ - อ ๔๙ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้เดิม ส่วนตำแหน่งเลขที่ อ ๕๐ ถึงตำแหน่งเลขที่ อ ๖๗ ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๓๙๙๙ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๐

#### **ครั้งที่ ๗ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ๑๒๔ ตำแหน่ง ใน ๑๒๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ๖ว/๗ว นักประชาสัมพันธ์ ๓-๕/๖ว ให้เป็นตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ๗ว/๘ว และนักประชาสัมพันธ์ ๓-๕/๖ว/๗ว ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๑๗๕ เขต ซึ่ง ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติอนุมัติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ๖ว/๗ว เป็นตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ๗ว/๘ว ได้ รวม ๑๒๔ ตำแหน่ง ใน ๑๒๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๕๖๘๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๐ กำหนดใน ๑๒๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๘๐๖๙ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ เพิ่มเติม ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต ๑

#### **ครั้งที่ ๘ กำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จำนวน ๑๒๓ เขต**

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้เพิ่มกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนเป็นส่วนราชการในทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๐ ก.ค.ศ. จึงมีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนเพิ่มขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ รวม ๑๒๓ เขตพื้นที่การศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในกลุ่ม ๑\*\* มีอัตรากำลัง ๗๓ ตำแหน่ง ปรับเป็นกลุ่ม ๑\* มีอัตรากำลัง ๗๕ ตำแหน่ง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในกลุ่ม ๒\*\* มีอัตรากำลัง ๖๕ ตำแหน่ง ปรับเป็นกลุ่ม ๒\* มีอัตราว่าง ๖๗ ตำแหน่ง โดยให้นำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษามากำหนดในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ส่วนอีก ๒ ตำแหน่ง ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ มากำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๖๔๐๐ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐

การกำหนดเพิ่มเติมดังกล่าวทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดอยู่ในกลุ่ม ๑\*\* คงเหลือเพียง ๒ เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๒ และกลุ่ม ๒\*\* หหมดไป

**ครั้งที่ ๙ กำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้**

ก.ค.ศ. อนุมัติกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๓ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๓ จากเดิมมีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๓๗ ตำแหน่ง เป็นกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๖๗ ตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๒๒๕๐ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๑ โดยให้นำตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมจำนวน ๓๗ ตำแหน่ง มากำหนดเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่วนอีก ๓๐ ตำแหน่ง ให้ดำเนินการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ มากำหนด

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๒ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๒ ให้มีกรอบอัตรากำลัง 67 ตำแหน่ง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๒ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๒ เดิมมีอัตรากำลัง 73 ตำแหน่ง มีอัตรากำลังลดลง จำนวน ๖ ตำแหน่ง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๒ มีอัตรากำลังเดิม 75 ตำแหน่ง มีอัตรากำลังลดลงจำนวน ๘ ตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/2250-2253 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2551

**ครั้งที่ ๑๐ กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งใหม่ ๗ เขต**

จากการตั้งเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 18 มกราคม 2551 โดยกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม จำนวน ๗ เขต ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ใน 7 เขตพื้นที่การศึกษาตั้งใหม่ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2 รวม 5 เขต กำหนดให้มีอัตรากำลัง 67 ตำแหน่ง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 รวม 2 เขต กำหนดให้มีอัตรากำลัง 65 ตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/4686 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2551

**ครั้งที่ 11 ปรับปรุงระบบตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยให้มีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2552**

คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2552 ได้มีมติเห็นชอบให้ ก.ค.ศ. นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งโดยอนุโลม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 3 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2552 ส่งผลให้ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) มี 2 ประเภท คือ ๑. ประเภททั่วไปและ ๒. ประเภทวิชาการโดยการปรับตำแหน่งจากระบบตำแหน่งเดิมสู่ระบบตำแหน่งใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ดำเนินการตามตารางที่ ๓-๔

**ตารางที่ ๓ - ๔** แสดงตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม และประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งที่กำหนดใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม		ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่กำหนดใหม่		
	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3-5	วิชาการ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ
2	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6/6ว หรือ 7/7ว	6-7	วิชาการ	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ
3	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 8/8ว	8	วิชาการ	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ
4	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 5 กรณีมีวุฒิ ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทาง สังคมศาสตร์	5	วิชาการ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ
5	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 6 กรณีมีวุฒิ ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทาง สังคมศาสตร์	6	วิชาการ	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ
6	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 5/6 กรณีมีวุฒิ ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางอื่นที่ มิใช่ทางสังคมศาสตร์หรือมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น มีวุฒิ ปวส., ปวช.	5-6	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
7	เจ้าพนักงานธุรการ 2-4	2-4	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน
8	เจ้าพนักงานธุรการ 5 หรือ 6	5-6	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน

ตารางที่ ๓ - ๔ แสดงตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม และประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งที่กำหนดใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม		ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่กำหนดใหม่		
	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง
9	เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 หรือ 4	1-4	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน
10	เจ้าหน้าที่ธุรการ 5	5	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
11	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-3 หรือ 4	1-4	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน
12	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 5	5	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
13	นักประชาสัมพันธ์ 3-5	3-5	วิชาการ	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ
14	นักประชาสัมพันธ์ 6/6ว หรือ 7/7ว	6-7	วิชาการ	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการ
15	นักประชาสัมพันธ์ 8/8ว	8	วิชาการ	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการพิเศษ
16	นักวิชาการเงินและบัญชี 3-5	3-5	วิชาการ	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติการ
17	นักวิชาการเงินและบัญชี 6/6ว หรือ 7/7ว	6-7	วิชาการ	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชำนาญการ
18	นักวิชาการเงินและบัญชี 8/8ว	8	วิชาการ	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชำนาญการพิเศษ
19	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๕ กรณี มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทาง บัญชี พาณิชยกรรม เศรษฐศาสตร์ ซึ่งได้ศึกษา วิชาบัญชี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต หรือมีวุฒิ ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป) และ ปวส. (การบัญชี)	5	วิชาการ	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติการ
20	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 6 หรือ 7 กรณีมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ซึ่งได้ศึกษาวิชาบัญชี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต หรือมีวุฒิ ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป) และ ปวส. (การบัญชี)	6-7	วิชาการ	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชำนาญการ

ตารางที่ ๓ - ๔ แสดงตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม และประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งที่กำหนดใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม		ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่กำหนดใหม่		
	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง
21	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 8 กรณี มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ซึ่งได้ศึกษาวิชาบัญชีมาไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต หรือมีวุฒิ ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป) และ ปวส. (การบัญชี)	8	วิชาการ	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชำนาญการพิเศษ
22	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 5 หรือ ๖ กรณีมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางอื่นที่มีใช้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ซึ่งได้ศึกษาวิชาบัญชีมาไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต หรือกรณีมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น มีวุฒิ ปวส., ปวช.	5-6	ทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญงาน
23	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 7 หรือ 8 กรณีมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางอื่นที่มีใช้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ซึ่งได้ศึกษาวิชาบัญชีมาไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต หรือกรณีมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น มีวุฒิ ปวส., ปวช.	7-8	ทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	อาวุโส
24	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4	2-4	ทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน
25	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5-6	5-6	ทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญงาน
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 1-3 หรือ 4	1-4	ทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน
27	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5	5	ทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญงาน
28	นักวิชาการพัสดุ 6/6ว หรือ 7/7ว	6-7	วิชาการ	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ

ตารางที่ ๓ - ๔ แสดงตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม และประเภทตำแหน่ง ระดับ  
ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม		ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่กำหนดใหม่		
	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง
29	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ 6 หรือ 7 กรณีมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมายทางสังคมศาสตร์ ด้านพณิชยศาสตร์ หรือ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์	6-7	วิชาการ	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ
30	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ 6 กรณีมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางอื่นที่มีใช้ทางกฎหมาย ทางสังคมศาสตร์ ด้านพณิชยศาสตร์ หรือบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ หรือมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น มีวุฒิปวส., ปวช.	6	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน
31	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ 7 กรณีมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางอื่นที่มีใช้ทางกฎหมายทางสังคมศาสตร์ ด้านพณิชยศาสตร์ หรือบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ หรือมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น มีวุฒิปวส., ปวช.	7	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	อาวุโส
32	เจ้าหน้าที่พัสดุ 2-4	2-4	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน
33	เจ้าหน้าที่พัสดุ 5 หรือ 6	5-6	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน
34	เจ้าหน้าที่พัสดุ 1-4	1-4	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน
35	เจ้าหน้าที่พัสดุ 5	5	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน
36	บุคลากร 3-5	3-5	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ
37	บุคลากร 6/6 หรือ 7/7ว	6-7	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ
38	บุคลากร 8/8ว	8	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ
39	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3-5	3-5	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ
40	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 6/6 หรือ 7/7ว	6-7	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ
41	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8/8ว	8	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ
42	นิติกร 3-5	3-5	วิชาการ	นิติกร	ปฏิบัติการ
43	นิติกร 6/6ว หรือ 7/7ว	6-7	วิชาการ	นิติกร	ชำนาญการ



ตารางที่ ๓ - ๔ แสดงตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม และประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งที่กำหนดใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม		ประเภท/ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่กำหนดใหม่		
	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง
44	นิติกร 8/8ว	8	วิชาการ	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ
45	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5	3-5	วิชาการ	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ
46	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6/6ว หรือ 7/7ว	6-7	วิชาการ	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ
47	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8/8ว	8	วิชาการ	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ
48	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 3-5 กรณีที่มี วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทาง คอมพิวเตอร์	3-5	วิชาการ	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ
49	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6ว กรณีที่มี วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทาง คอมพิวเตอร์	6	วิชาการ	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	ชำนาญการ
50	นักวิชาการศึกษา 3-5	3-5	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ
51	นักวิชาการศึกษา 6/6ว หรือ 7/7ว	6-7	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ
52	นักวิชาการศึกษา 8/8ว	8	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการพิเศษ
53	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3-5	3-5	วิชาการ	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ
54	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 6/6ว หรือ 7/7ว	6-7	วิชาการ	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ
55	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 8/8ว	8	วิชาการ	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ชำนาญการพิเศษ

ที่มา: หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศบ ๐๒๐๖.๕/ว๓ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๒

สำหรับการปรับเข้าสู่ระบบตำแหน่งใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

1.๑ ให้จัดผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ลงตำแหน่งประเภทนี้ รวมทั้งให้จัดผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี หรือ เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตามมาตรฐานตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ ตามลำดับ ลงตำแหน่งประเภทนี้ด้วย

## ๑.2 การกำหนดระดับตำแหน่งให้กำหนดดังนี้

ระดับตำแหน่งเดิม	ระดับตำแหน่งใหม่
3-5	ปฏิบัติการ
6-7	ชำนาญการ
8	ชำนาญการพิเศษ

## 2. ตำแหน่งประเภททั่วไป

๒.1 ให้จัดผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2 ลงตำแหน่งประเภทนี้ รวมทั้งให้จัดผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตามมาตรฐานตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชีหรือนักวิชาการพัสดุตามลำดับ ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือเจ้าพนักงานพัสดุ ตามลำดับ ลงตำแหน่งประเภทนี้ด้วย

## ๒.2 การกำหนดระดับตำแหน่งให้กำหนดดังนี้

ระดับตำแหน่งเดิม	ระดับตำแหน่งใหม่
1-4	ปฏิบัติงาน
5-7	ชำนาญงาน
7-8	อาวุโส

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง สั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ให้ดำรงตำแหน่งตามประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามรูปแบบคำสั่งและบัญชีรายละเอียดการแต่งตั้งฯ โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขที่เดิมและตามสถานภาพเดิมที่บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ผู้นั้นมีอยู่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และการแต่งตั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2552

**ครั้งที่ 12 ให้เรียกชื่อตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มเป็นผู้อำนวยการกลุ่ม**

ก.ค.ศ. มีมติให้เรียกชื่อตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม เป็น “ผู้อำนวยการกลุ่ม” โดยไม่จัดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ และไม่ผูกพันกับเงินประจำตำแหน่ง หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/321 ลงวันที่ 7 กันยายน 2552

**ครั้งที่ 13 กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา**

ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน 2553 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2553

จากประกาศกระทรวงดังกล่าวกำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต รวม 225 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น 8 กลุ่ม/หน่วย ดังนี้

๑. กลุ่มอำนวยการ
๒. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
๓. กลุ่มบริหารงานบุคคล
๔. กลุ่มนโยบายและแผน
๕. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
๖. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
๗. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๗ กลุ่ม/หน่วย ดังนี้

๑. กลุ่มอำนวยการ
  ๒. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
  ๓. กลุ่มบริหารงานบุคคล
  ๔. กลุ่มนโยบายและแผน
  ๕. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
  ๖. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
  ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน
- ก.ค.ศ. ได้มีมติ ดังนี้

๑. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิม ทุกตำแหน่งมากำหนดเป็นตำแหน่งเดิมระดับเดิมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยกเว้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต ๑ ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนมากำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กทม. ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต ๒ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต ๓ ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนมากำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑ หลังจากนั้นให้ปรับเกลี่ยอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ให้นำตำแหน่งเลขที่ อ 14 - อ 23 (กลุ่ม 1\*) และ อ 13 - อ 21 (กลุ่ม 2\* และกลุ่ม 2\*\*) ในกลุ่มอำนวยการไปกำหนดในกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ที่กำหนดให้มีขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พ.ศ. 2553 และให้กำหนดตำแหน่งเลขที่ อ 14 (กลุ่ม 1\*) และตำแหน่งเลขที่ อ 13 (กลุ่ม 2\* และกลุ่ม 2\*\*) เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีเงื่อนไขตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ (ผู้อำนวยการกลุ่ม) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ในช่วงเปลี่ยนผ่านนี้ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคงอัตรากำลังตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 124 เขต ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/5688 ลงวันที่ 26 กันยายน 2550 และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/8069 ลงวันที่ 6 ธันวาคม 2550

4. กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 - เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 - เขต 42 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 - เขต 2 เขตละ 65 ตำแหน่ง โดยกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 15 ตำแหน่ง

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 - เขต 42 จำนวน 40 เขต เขตละ 40 ตำแหน่ง โดยกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 14 ตำแหน่ง

4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 65 ตำแหน่ง โดยกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 15 ตำแหน่ง

#### ๕. การเกลี่ยอัตรากำลัง

5.1 ให้คงอัตรากำลังในภาพรวมของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ไว้เท่าที่มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิม (จำนวน 13,079 ตำแหน่ง)

5.2 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปกำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคงเหลืออัตรากำลังไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด (65 ตำแหน่ง)

#### 6. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้ดำเนินการ ดังนี้

6.1 กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดในตำแหน่งเดิมระดับเดิม และเมื่อดำเนินการแล้วให้รายงานให้ ก.ค.ศ. ทราบด้วย เช่น

๖.๑.๑ กรณีกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งมากกว่า 1 ระดับ เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ให้กำหนดตำแหน่งและระดับตามที่

ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม กล่าวคือ ผู้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดเป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ หากดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดเป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ

ทั้งนี้ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

๖.๑.2 กรณีกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งระดับเดียว เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดเป็นตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมและตรงตามกรอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด กล่าวคือ ต้องตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๖.๑.3 กรณีกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็น 2 ชื่อตำแหน่ง ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวบุคคลที่มีชื่อตำแหน่งและระดับตำแหน่งตรงตามกรอบอัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งก็ได้ เช่น กรณีตัดโอนผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ มาดำรงตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวแล้ว ให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

6.2 กรณีตำแหน่งว่างให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้

7. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาคงกรอบอัตรากำลังชั่วคราวนี้เป็นเวลา 1 ปี (นับตั้งแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจกมติ) เมื่อครบกำหนดแล้วให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อขอทบทวนกรอบอัตรากำลังตามภาระงานต่อไป

8. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอขอทบทวนกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามกฎหมาย พร้อมทั้งเสนอแผนระยะ 3 ปี เพื่อปรับลดอัตรากำลังบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยละ 30 ภายในระยะเวลา 1 ปี (นับตั้งแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจกมติ) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/681 ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2553

#### **ครั้งที่ 14 ปรับตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์**

หลังจากกำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้กรอบอัตรากำลังเดิม และกำหนดกรอบอัตรากำลัง 65 ตำแหน่ง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และกรอบอัตรากำลัง 40 ตำแหน่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 - เขต 42

ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รายงานปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ตำแหน่งนักวิชาการเงิน

และบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ขาดแคลนผู้มีคุณสมบัติที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว และผู้ที่ปฏิบัติงานในส่วนนี้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับอาวุโส ประกอบกับมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เนื่องจากได้ตัดโอนไปให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ก.ค.ศ. จึงมีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/94 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2554 ดังนี้

1. กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลดจำนวนลง เนื่องจากการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทดแทนตำแหน่งที่ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษได้ ทั้งนี้ต้องมีจำนวนเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งนั้น ต้องไม่กระทบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวมให้เพิ่มสูงขึ้น กรณีที่มีผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นให้นำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิกให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมายุบ ตามตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ตามประเภทและระดับตำแหน่ง และสำหรับการย้ายหรือการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุดที่ ศธ 0206.5/ว 7 ลงวันที่ 21 เมษายน 2552

2. กรณีตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจเพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

3. กรณีตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เพื่อประโยชน์ในการใช้ตำแหน่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อาจพิจารณากำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ได้ตามความจำเป็นของภารกิจเพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดได้

4. ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจากเดิมตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับอาวุโส โดยมีเงื่อนไขว่าหากตำแหน่งดังกล่าวว่างลงให้กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ สำหรับการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งใด ระดับใด นั้น ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณากำหนด

สำหรับการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งให้ชัดเจน และประกาศแนวทางการพิจารณา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางเดียวกัน สำหรับการย้ายหรือเลื่อนระดับ ตำแหน่งให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วน ที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 7 ลงวันที่ 21 เมษายน 2552

จากการปรับเปลี่ยนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาขึ้น โดยการถ่ายโอนภาระงาน สถานศึกษา นักเรียน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยการปรับเปลี่ยดังกล่าวเป็นสาระสำคัญในการทบทวนกรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### **ครั้งที่ ๑๕ การกำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังในครั้งนี้มีปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง คือ ปัจจัยหลัก และปัจจัยเพิ่มพิเศษ ดังนี้

๑. ปัจจัยหลัก เป็นองค์ประกอบในการนำมาพิจารณากำหนดจำนวนอัตรากำลังขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา มีจำนวน ๓ ปัจจัย ดังนี้

- ๑.๑ จำนวนสถานศึกษา
- ๑.๒ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑.๓ จำนวนนักเรียน

๒. ปัจจัยเพิ่มพิเศษ เป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ที่มีลักษณะเฉพาะของ แต่ละสภาพพื้นที่ในความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป มีจำนวน ๔ ปัจจัย ดังนี้

- ๒.๑ เขตที่เป็นเขต ๑ หรือเขตจังหวัดเดียว
- ๒.๒ เขตที่มี ๒ จังหวัดขึ้นไป
- ๒.๓ พื้นที่ทุรกันดาร เสี่ยงภัย ชายแดน พื้นที่พิเศษ ตามประกาศกระทรวงการคลัง
- ๒.๔ เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓. จำนวนสถานศึกษาเอกชน เป็นองค์ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังใน กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

## เกณฑ์การพิจารณากรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. เกณฑ์ปัจจัยหลัก พิจารณาจากจำนวนสถานศึกษา จำนวนข้าราชการครูและจำนวนนักเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และจำนวนสถานศึกษาเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีงานส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนอยู่ในความรับผิดชอบ

โดยจำแนกเป็น ๒ เกณฑ์ ดังนี้

**ปัจจัยหลักขั้นต้น** พิจารณาจากจำนวนสถานศึกษา จำนวนข้าราชการครูและจำนวนนักเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ จำนวนสถานศึกษาเอกชน สำหรับการพิจารณากำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอัตรากำลังเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานขั้นต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

**ปัจจัยหลักเพิ่มเติม** พิจารณาจากจำนวนสถานศึกษา จำนวนข้าราชการครูและจำนวนนักเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และจำนวนสถานศึกษาเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีจำนวนมากกว่าปัจจัยหลักขั้นต้นเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม

ในการพิจารณานำ**ปัจจัยหลัก**ไปพิจารณากำหนดอัตรากำลังของแต่ละกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เกณฑ์ ดังนี้

๑. จำนวนสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาจำแนกประเภทของกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ จัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในขณะเดียวกันก็จะนำจำนวนนักเรียนและจำนวนครูเป็นองค์ประกอบรองร่วมในการพิจารณาด้วย

๒. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาจำแนกประเภทของกลุ่มบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในขณะเดียวกันจะนำจำนวนสถานศึกษาและจำนวนนักเรียนมาเป็นองค์ประกอบรองร่วมในการพิจารณา

๓. จำนวนนักเรียน เป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาจำแนกประเภทของกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในขณะเดียวกันจะมีจำนวนสถานศึกษาและจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาเป็นองค์ประกอบรองร่วมในการพิจารณา



๔. จำนวนสถานศึกษาเอกชน เป็นองค์ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำหรับเกณฑ์**ปัจจัยเพิ่มเติม** แบ่งออกเป็น

๑. เขตที่เป็นเขต ๑ หรือเขตจังหวัดเดียว ใช้พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มนโยบายและแผน และกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๒. เขต ๒ จังหวัดขึ้นไป ใช้พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มนโยบายและแผน และกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

๓. พื้นที่ทุรกันดาร เสี่ยงภัย ชายแดน พื้นที่พิเศษ ตามประกาศกระทรวงการคลัง (โดยพิจารณาจากประเด็นใดประเด็นหนึ่ง หากได้รับการจัดสรรเพิ่มแล้วจะไม่จัดเพิ่มในประเด็นอื่น ๆ อีก) ใช้พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

๔. เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสงขลา เขต 3) ใช้พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มบริหารงานบุคคล, กลุ่มอำนวยการ และกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

#### การกำหนดเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์ภาระงานและปริมาณงานในส่วนของปัจจัยหลักเพื่อกำหนดเกณฑ์การพิจารณาอัตรากำลังในกลุ่มต่างๆ โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัศึกษามีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกันจึงเห็นควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาอัตรากำลังในกลุ่มต่างๆ เช่นเดียวกัน ดังนี้

#### ปัจจัยหลัก จำนวนสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบช่วงชั้นของจำนวนปัจจัยหลัก “จำนวนสถานศึกษา” และจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละช่วงชั้นแล้วมีข้อเสนอในการกำหนดอัตรากำลังตามระดับช่วงชั้นจำนวนสถานศึกษา ดังนี้

โรงเรียน 150 แห่งลงมา	ขั้นต้น
151-300	เพิ่ม 1
301 ขึ้นไป	เพิ่ม 1

โดยใช้เกณฑ์นี้ในการพิจารณาอัตรากำลัง ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

#### ปัจจัยหลัก จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบช่วงชั้นของจำนวนปัจจัยหลัก “จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” กับจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละช่วงชั้นแล้วมีข้อเสนอในการกำหนดอัตรากำลังตามระดับช่วงชั้นจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

จำนวนครู 2,000 ลงมา	ขั้นต้น
2,001-4,000	เพิ่ม 1
4,001 ขึ้นไป	เพิ่ม 1

### ปัจจัยหลัก จำนวนนักเรียน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบช่วงชั้นของจำนวนปัจจัยหลัก “จำนวนนักเรียน” กับจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละช่วงชั้นแล้วมีข้อเสนอในการกำหนดอัตรากำลังตามระดับช่วงชั้นจำนวนนักเรียน ดังนี้

จำนวนนักเรียน 15,000 ลงมา	ขั้นต้น
15,001-30,000	เพิ่ม 1
30,001 ขึ้นไป	เพิ่ม 1

### ปัจจัย จำนวนสถานศึกษาเอกชน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบช่วงชั้นของจำนวนปัจจัยหลัก “จำนวนสถานศึกษาเอกชน” กับจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละช่วงชั้นแล้วมีข้อเสนอในการกำหนดอัตรากำลังตามระดับช่วงชั้นจำนวนสถานศึกษาเอกชน ดังนี้

สถานศึกษาเอกชน 10 แห่งลงมา	ขั้นต้น
11-20	เพิ่ม 1
21-30	เพิ่ม 1

จากปัจจัยดังกล่าว นำมาเป็นตัวกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาอัตรากำลัง โดยพิจารณาจำแนกตามการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยพิจารณาจากปัจจัยหลัก ปัจจัยเพิ่มพิเศษ โดยพิจารณาตามลักษณะงานที่จำแนกตามการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจำแนกเป็น ๘ กลุ่ม โดยกำหนดให้ใช้เกณฑ์การพิจารณาเช่นเดียวกัน เนื่องจากมีภาระงานเช่นเดียวกันต่างที่ปริมาณงาน ดังนี้

#### ๑. กลุ่มอำนวยการ

กลุ่มอำนวยการมีภารกิจสำคัญคือ เป็นหน่วยประสานงานกลางของสำนักงานเขตพื้นที่ทั้งภายในเขตและส่วนราชการอื่น งานรับส่งหนังสือราชการ การประชุม อาคารสถานที่ รักษาความปลอดภัย ยานพาหนะ จัดระบบควบคุมภายใน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา งานคำร้องปฏิบัติราชการ งานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA งานประชาสัมพันธ์ งานเลือกและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ งานเลือกตั้งของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง งานสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา งานราชพิธี รัฐพิธีและวันสำคัญตามประเพณี

**ปัจจัยหลัก** กลุ่มอำนวยการจะใช้จำนวนโรงเรียนเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณา กำหนดอัตรากำลัง ในขณะที่เดียวกันก็จะใช้จำนวนครูและจำนวนนักเรียน เป็นองค์ประกอบรองที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันประกอบการพิจารณาด้วย โดยใช้จำนวน โรงเรียน ๑๕๐ แห่งลงมา กำหนดให้มีอัตรากำลังขั้นต้น จำนวน ๘ อัตรา และเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนจำนวน ๑๕๐ โรงเรียนต่อจำนวนอัตรากำลัง ๑ อัตรา ตามลำดับ

**ปัจจัยเพิ่มพิเศษ** ในกรณีที่อยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีงานประสานกับหน่วยราชการเกี่ยวกับงานความมั่นคง งานสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรณีจำเป็นต้องใช้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น กำหนดอัตรากำลังเพิ่มอีก จำนวน ๑ อัตรา

ตารางที่ ๓ - ๕ แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มอำนวยการ

กลุ่มอำนวยการมี ๘ - ๑๐ อัตรา		
ปัจจัยหลัก	จำนวนตำแหน่งที่กำหนด	ปัจจัยเพิ่มพิเศษ
จำนวนโรงเรียน ๑๕๐ ลงมา	๘	เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพิ่ม ๑ อัตรา
๑๕๐ - ๓๐๐	เพิ่ม ๑ = ๙	
๓๐๑ ขึ้นไป	เพิ่ม ๑ = ๑๐	

## ๒. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์มีภารกิจสำคัญ คือ เป็นกลุ่มที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน การเบิกเงิน การรับเงิน การจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การยืมเงิน การกักเงินไว้ เบิกเหลื่อมปี การดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี การบริหารงานพัสดุ การจัดซื้อ จัดจ้าง ดำเนินการระบบ GFMS การควบคุมพัสดุ การยืมพัสดุ การตรวจสอบพัสดุประจำปี การจัดหาพัสดุ การขอใช้ที่ดินราชพัสดุ ที่สาธารณประโยชน์ ที่ดินป่าสงวน การปกครองดูแลและบำรุงรักษาที่ราชพัสดุ การขอรื้อถอนอาคารและสิ่งปลูกสร้าง การจัดหาประโยชน์ที่ดินที่อยู่ในครอบครอง ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมสนับสนุน ทั้งสถานศึกษาภาครัฐ และสถานศึกษาเอกชนในสังกัด

**ปัจจัยหลัก** กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ใช้จำนวนโรงเรียนเป็นปัจจัยหลัก ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง ในขณะที่เดียวกันก็จะใช้จำนวนครูและจำนวนนักเรียน เป็นองค์ประกอบรองที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันประกอบการพิจารณาด้วย โดยใช้จำนวนโรงเรียน ๑๕๐ แห่ง ลงมา กำหนดให้มีอัตรากำลังขั้นต้น จำนวน ๘ อัตรา และเพิ่มขึ้นตามสัดส่วน จำนวน ๑๕๐ โรงเรียน ต่อจำนวนอัตรากำลัง ๑ อัตรา ตามลำดับ

**ปัจจัยเพิ่มพิเศษ** ในกรณีที่อยู่ในท้องที่ที่ทุรกันดาร/เสี่ยงภัย/ ชายแดน/พื้นที่พิเศษ โดยมีงานที่ต้องให้การช่วยเหลือโรงเรียนในการเบิกจ่ายการจัดซื้อจัดจ้าง ดำเนินการระบบ GFMS การควบคุมพัสดุ การให้คำแนะนำ ในโรงเรียนที่ขาดอัตรากำลังและครูขาดความรู้ความเข้าใจ เป็นกรณีจำเป็นต้องใช้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น กำหนดอัตรากำลังเพิ่มอีก จำนวน ๑ อัตรา

ตารางที่ ๓ - ๖ แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์

กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์มี 9 - 11 อัตรา		
ปัจจัยหลัก	จำนวนตำแหน่งที่กำหนด	ปัจจัยเพิ่มพิเศษ
จำนวนโรงเรียน 150 ลงมา	9	กันดาร/เสี่ยงภัย/ชายแดน ภาคใต้ เพิ่ม 1 อัตรา
151-300	เพิ่ม 1 = 10	
301 ขึ้นไป	เพิ่ม 1 = 11	

## ๓. กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีภารกิจสำคัญ คือ เป็นกลุ่มดำเนินงานเกี่ยวกับงานวิเคราะห์วางแผนการใช้อัตรากำลัง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ กำหนดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา การออกจากราชการ การบรรจุเข้ารับราชการใหม่ งานบำเหน็จความชอบและ  
 ทะเบียนประวัติ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำบัญชีถือจ่าย  
 เงินเดือนและค่าจ้างประจำ การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินวิทยฐานะ งานทะเบียนประวัติ การจัดทำ  
 และเก็บรักษาทะเบียนประวัติ งาน ก.พ.๗ อิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำข้อมูลการบริหารงานบุคคล  
 (P-OBEC) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การลาศึกษาต่อ  
 งานส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ งานครูสภา งานวินัย  
 และนิติการ งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

**ปัจจัยหลัก** กลุ่มบริหารงานบุคคลจะใช้จำนวนครูเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณา  
 กำหนดอัตรากำลัง ในขณะที่เดียวกันก็จะใช้จำนวนโรงเรียนและจำนวนนักเรียน เป็นองค์ประกอบรองที่  
 มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันประกอบการพิจารณาด้วย โดยใช้จำนวนครู ๒,๐๐๐ คนลงมา  
 กำหนดให้มีอัตรากำลังขั้นต้น จำนวน ๑๕ อัตรา และเพิ่มขึ้นตามสัดส่วน จำนวนครู ๒,๐๐๐ คน  
 ต่อจำนวนอัตรากำลัง ๑ อัตราตามลำดับ

**ปัจจัยเพิ่มพิเศษ** ในกรณีที่อยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดย  
 มีการดูแล ประสานงานช่วยเหลือครุร่วมกับหน่วยงานราชการภายนอก งานความมั่นคง  
 ในกรณีพิเศษที่ไม่อาจกำหนดได้ว่าจะเกิดขึ้นเวลาใด เป็นกรณีจำเป็นต้องใช้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น  
 กำหนดอัตรากำลังเพิ่มอีก จำนวน ๑ อัตรา

ตารางที่ ๓ - ๗ แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคลมี 15 - 17 อัตรา		
ปัจจัยหลัก	จำนวนตำแหน่งที่กำหนด	ปัจจัยเพิ่มพิเศษ
จำนวนครู 2,000 ลงมา	15	เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพิ่ม ๑ อัตรา
2,001-4,000	เพิ่ม 1 = 16	
4,001 ขึ้นไป	เพิ่ม 1 = 17	

#### ๔. กลุ่มนโยบายและแผน

กลุ่มนโยบายและแผน มีภารกิจสำคัญ คือ เป็นกลุ่มที่ทำหน้าที่เป็นผู้แทน  
 กระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร  
 การศึกษา งานพัฒนานวัตกรรมและระบบเทคโนโลยี คณะทำงานระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด ในงาน  
 ติดตามและรายงานการตรวจราชการของส่วนราชการ/งานฐานข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการจัดทำแผนบูรณาการจังหวัด งานการจัดทำข้อมูล Real time จังหวัด/  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนการตรวจราชการจังหวัดและภูมิภาค  
 การจัดทำข้อมูล EPP การจัดทำข้อมูลคณะกรรมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศระดับจังหวัดและกลุ่ม  
 จังหวัด จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ดำเนินการ  
 เกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ  
 เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ การตรวจ ติดตามประเมินผล และ

รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน งานเลขานุการ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

**ปัจจัยหลัก** กลุ่มนโยบายและแผน จะใช้จำนวนโรงเรียนเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณา กำหนดอัตรากำลัง ในขณะที่เดียวกันก็จะใช้จำนวนครูและจำนวนนักเรียนเป็นองค์ประกอบรองที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันประกอบการพิจารณาด้วย โดยใช้จำนวนโรงเรียน ๑๕๐ แห่งลงมา กำหนดให้มีอัตรากำลังขั้นต้น จำนวน ๘ อัตรา และเพิ่มขึ้นตามสัดส่วน จำนวน ๑๕๐ โรงเรียนต่อจำนวนอัตรากำลัง ๑ อัตรา ตามลำดับ

**ปัจจัยเพิ่มพิเศษ** ในกรณีที่พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ หรือเขตจังหวัดเดียว หรือเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาที่เป็นเขต 2 จังหวัดขึ้นไป โดยมีการประสานงาน จัดทำ แผนงานโครงการ แผนบูรณาการ ระดับจังหวัด ร่วมกับหน่วยงานอื่น งานโครงการ ร่วมเป็น คณะกรรมการ คณะทำงาน ในระดับจังหวัด ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรณี จำเป็นต้องใช้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น กำหนดอัตรากำลังเพิ่มอีก จำนวน ๑ อัตรา

ตารางที่ ๓ - ๘ แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มนโยบายและแผน

กลุ่มนโยบายและแผนมี 8 - 10 อัตรา		
ปัจจัยหลัก	จำนวนตำแหน่งที่กำหนด	ปัจจัยเพิ่มพิเศษ
จำนวนโรงเรียน 150 ลงมา	8	เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ หรือเขตจังหวัดเดียวหรือเขต มัธยมศึกษาที่เป็นเขตที่มีพื้นที่ รับผิดชอบ ๒ จังหวัด เพิ่ม ๑ อัตรา
151-300	เพิ่ม 1 = 9	
301 ขึ้นไป	เพิ่ม 1 = 10	

#### ๕. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีภารกิจสำคัญ คือ เป็นกลุ่มที่ทำหน้าที่เป็นผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นคณะกรรมการ และคณะทำงานระดับจังหวัด ทำหน้าที่สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานลูกเสือจังหวัด สำนักงานศูนย์ประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติดในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ/คณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด และอนุกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด ฝ่ายส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา การคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัล พระราชทานระดับจังหวัด งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยระดับจังหวัด เช่น งานโครงการสามสุขสันต์/ งานทันตสุขภาพ/งานคุ้มครองผู้บริโภค/งานโครงการ อย.น้อย/งานโครงการกำจัดยุงลาย/งานโครงการ มือสะอาด/งานข้อมูลเกี่ยวกับทุโภชนาการ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ/แผนบูรณาการจังหวัด เช่น งานกีฬาเยาวชนแห่งชาติ/งานกีฬานักเรียนนักศึกษา งานส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี ยุวกาชาด งานส่งเสริมพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน งานทุนการศึกษาที่ประสานดำเนินการในระดับจังหวัด เช่น ทุนการศึกษาเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว/ทุนสมเด็จพระบรมฯ/ทุนมูลนิธิ ร่วมจิตน้อมเกล้าฯ/ทุนเฉลิมราชกุมารี/ทุนมูลนิธิยุวพัฒน์/ทุนมูลนิธิทิว บัญยเกตุ งานความมั่นคงของชาติ งาน กอ.รมน. ระดับจังหวัด/งานหมู่บ้าน อพป. หมู่บ้าน ปชด. งานป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติด ในสถานศึกษา/เอดส์และเพศศึกษา งานส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา งานจัดระเบียบ

สังคม/บูรณาการระดับจังหวัด ตรวจหอพัก/ร้านเกมส์/คาราโอเกะ/ห้องอาหาร/สวนสาธารณะ/โรงแรม เป็นงานที่กลุ่มจะต้องรับผิดชอบโดยตรง

**ปัจจัยหลัก** กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาใช้จำนวนนักเรียนเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ในขณะที่เดียวกันก็จะใช้จำนวนโรงเรียนและจำนวนครูเป็นองค์ประกอบรอง ที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันประกอบการพิจารณาด้วย โดยใช้จำนวนนักเรียน 15,000 คนลงมา กำหนดให้มีอัตรากำลังขั้นต่ำ จำนวน 10 อัตรา และเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนจำนวนนักเรียน 15,000 คน ต่อจำนวนอัตรากำลัง 1 อัตราตามลำดับ

**ปัจจัยเพิ่มพิเศษ** ในกรณีที่เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นเขต 1 หรือเขตจังหวัดเดียว หรือเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบ 2 จังหวัดขึ้นไป และอยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นคณะกรรมการคณะทำงานในระดับจังหวัด มีการประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง งานความมั่นคงของชาติ งานช่วยเหลือเด็ก เยาวชนที่ประสบภัย งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพเด็ก ทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้นมากกว่างานปกติเป็นพิเศษ เป็นกรณีจำเป็นต้องใช้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น กำหนดอัตรากำลังเพิ่มอีกจำนวนปัจจัยละ 1 อัตรา

ตารางที่ ๓ - ๙ แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษามี 10 – 14 อัตรา		
ปัจจัยหลัก	จำนวนตำแหน่งที่กำหนด	ปัจจัยเพิ่มพิเศษ
จำนวนนักเรียน 15,000 ลงมา	10	- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 หรือ เขตจังหวัดเดียวหรือเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบ 2 จังหวัดขึ้นไปเพิ่ม 1 อัตรา - อยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่ม 1 อัตรา
15,001-30,000	เพิ่ม 1 = 11	
30,001 ขึ้นไป	เพิ่ม 1 = 12	

## ๖. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีภารกิจที่สำคัญ คือ การนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ที่มีศึกษานิเทศก์เป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในกลุ่มนี้ สำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ทำหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกในงานธุรการงานสารบรรณ เช่น หน้าที่รับ ส่ง หนังสือราชการจากโรงเรียน การติดต่อประสานงานการนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา งานบันทึกข้อมูล

**ปัจจัยหลัก** กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาใช้จำนวนโรงเรียนเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง ในขณะที่เดียวกันก็จะใช้จำนวนครูและจำนวนนักเรียน เป็นองค์ประกอบรองที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันประกอบการพิจารณาด้วย โดยใช้จำนวน

โรงเรียน 150 แห่งลงมา กำหนดให้มีอัตรากำลังขั้นต้น จำนวน ๒ อัตรา หากมีจำนวนโรงเรียนมากกว่า 150 แห่ง กำหนดให้มีอัตรากำลัง 3 อัตรา โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังตามปัจจัยเพิ่มพิเศษ

**ตารางที่ ๓ - ๑๐** แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษามี 2-3 อัตรา		
ปัจจัยหลัก	จำนวนตำแหน่งที่กำหนด	ปัจจัยเพิ่มพิเศษ
จำนวนโรงเรียน 150 ลงมา	2	ไม่กำหนด
มากกว่า 150	เพิ่ม 1 = 3	

#### ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจสำคัญ คือ เป็นกลุ่มที่ทำหน้าที่วางแผนการตรวจสอบภายใน จัดทำแผนการตรวจสอบ การตรวจสอบระบบการเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบระบบเงินทดรองราชการ งานตรวจสอบการบริหารการเงินและบัญชี การตรวจสอบการเบิกจ่ายตรงในระบบ GFMS งานตรวจสอบหลักฐานการจ่าย งานตรวจสอบงบประมาณ งานตรวจสอบการบริหารทรัพย์สิน งานตรวจสอบสถานศึกษา การตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตรวจสอบการเงินและบัญชี งานบริหารทรัพย์สิน งานตรวจสอบการดำเนินงานของเขตพื้นที่และสถานศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยง ระบบการควบคุมภายใน เป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือสถานศึกษา

**ปัจจัยหลัก** หน่วยตรวจสอบภายใน ใช้จำนวนโรงเรียนเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง ในขณะที่เดียวกันก็จะใช้จำนวนครูและจำนวนนักเรียนเป็นองค์ประกอบรองที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันประกอบการพิจารณาด้วย โดยใช้จำนวนโรงเรียน 150 แห่งลงมา กำหนดให้มีอัตรากำลังขั้นต้น จำนวน ๓ อัตรา หากมีจำนวนโรงเรียนมากกว่า 150 แห่ง กำหนดให้มีอัตรากำลัง 4 อัตรา โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังตามปัจจัยเพิ่มพิเศษ

**ตารางที่ ๓ - ๑๑** แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในมี 3-4 อัตรา		
ปัจจัยหลัก	จำนวนตำแหน่งที่กำหนด	ปัจจัยเพิ่มพิเศษ
จำนวนโรงเรียน 150 ลงมา	3	ไม่กำหนด
มากกว่า 150	เพิ่ม 1 = 4	

#### ๘. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีภารกิจสำคัญ คือ เป็นกลุ่มที่ทำหน้าที่ กำกับดูแลประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับก่อนประถม ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษาในสถานศึกษา

เอกชน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาเอกชน งานส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา การติดตามผลการใช้หลักสูตร งานส่งเสริม และพัฒนาเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ งานส่งเสริม การประกันคุณภาพการศึกษสถานศึกษา เอกชน ในระบบ การเทียบวุฒิการศึกษา การเทียบโอนประสบการณ์ การติดตามการใช้เงินอุดหนุน ทุกประเภท งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบการแต่งตั้ง ถอดถอน ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ครู ผู้สอน งานยกย่องเชิดชูเกียรติ การจัดตั้งโรงเรียนเอกชนในระบบเป็นที่ ปรีกษาช่วยเหลือสถานศึกษา

**ปัจจัยหลัก** กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนใช้จำนวนโรงเรียนเอกชน เป็นปัจจัยหลัก ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง ในขณะที่เดียวกันก็จะใช้จำนวนครูและจำนวนนักเรียน เป็นองค์ประกอบรองที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันประกอบการพิจารณาด้วย โดยใช้จำนวน โรงเรียนเอกชน 10 แห่งลงมา กำหนดให้มีอัตรากำลังขั้นต่ำ จำนวน 3 อัตรา และเพิ่มขึ้นตามสัดส่วน จำนวนโรงเรียนเอกชน 10 โรงเรียน ต่อจำนวนอัตรากำลัง 1 อัตรา ตามลำดับ แต่ต้องมีอัตรากำลัง รวมแล้วไม่เกิน 5 อัตรา โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังตามปัจจัยเพิ่มพิเศษ

**ตารางที่ ๓ - ๑๒** แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนมี 3-5 อัตรา		
ปัจจัยหลัก	จำนวนตำแหน่งที่กำหนด	ปัจจัยเพิ่มพิเศษ
จำนวนโรงเรียนเอกชน 10 ลงมา	3	ไม่กำหนด
11-20	เพิ่ม 1 = 4	
21 ขึ้นไป	เพิ่ม 1 = 5	

จากการกำหนดตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้

1. กำหนดกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ใน 225 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 14,300 ตำแหน่ง
๒. กำหนดกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพิ่มเติมจากกรอบเดิม ในกลุ่มงานที่มีปริมาณและคุณภาพงานตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งสิ้น 1,163 ตำแหน่ง
๓. กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จากเดิม ๖๓ ตำแหน่ง เป็น ๕๘ ตำแหน่ง โดยลดอัตรากำลังในกลุ่มส่งเสริม สถานศึกษาเอกชนทั้งหมด
๔. กำหนดเลขที่ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสถานศึกษา โดยใช้เลขที่ตำแหน่งต่อจากเลขที่ตำแหน่งสุดท้ายของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา อื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โดยมีรายละเอียดของกรอบอัตรากำลังตามขนาดของกลุ่ม คือ กลุ่มสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มที่ 1 (1)-(4) กลุ่มที่ 2 (1)-(6) และกลุ่มที่ 3 (1)-(7) รวม 17 รูปแบบ และ กลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓ รวม ๓ รูปแบบ ตาม หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 17 ลงวันที่ 5 กันยายน 2556



## สรุป

การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) มีการดำเนินการครั้งสำคัญที่มีการกำหนดกรอบและใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/1727 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2549 และใช้กรอบดังกล่าวในการบริหารงานบุคคลรวมทั้งการปรับเพิ่ม ลดเขตพื้นที่การศึกษาจนในปี พ.ศ. 2553 ได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา และจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อ 17 สิงหาคม 2553 ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/681 ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ และกรอบชั่วคราวนี้ได้ใช้ถึงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๗ และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รวมทั้งจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดใหม่ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 17 ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๖ เมื่อ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗

## บทที่ ๔

# วิเคราะห์ปัญหา และแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อเป็นกลไก ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค

การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค อาศัยการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาธิการภาค คณะกรรมการใน กศจ. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ จำนวน ๑๘ คน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เห็นถึง ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ทั้งด้านการจัดโครงสร้างตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งและ ระดับตำแหน่งที่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้สำเร็จและยั่งยืน โดยทำการวิเคราะห์ ๖ ส่วน คือ

๑. ผลหรือผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒. ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
๓. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้สำเร็จและยั่งยืน
๔. การจัดโครงสร้างภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้และเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. อัตรากำลังที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
๖. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

## ผลหรือผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาจากการเปลี่ยนแปลง หน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ผล

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีบทบาทอำนาจหน้าที่ ภาระงานด้านการบริหารงานบุคคลลดลงมาก ทำให้มีเวลาในการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเป็นภารกิจหลักได้มากยิ่งขึ้น เต็มศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาได้ผลดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพการศึกษาสูงขึ้น ตรงตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาของชาติยิ่งขึ้น

๒. สามารถนำนโยบายเรื่องการจัดการศึกษาจากส่วนกลางลงสู่ภูมิภาคได้อย่างรวดเร็ว และมีผู้รับผิดชอบโดยตรง

๓. เพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ มากขึ้น

๔. กศจ.สามารถทำการบริหารได้เต็มที่ และมีโอกาสได้รับรู้ปัญหาขององค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา

๕. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีเวลาในการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบมากขึ้น และสามารถเชื่อมโยง/บูรณาการกับสำนักงานและส่วนราชการอื่นๆ ผ่านทางศึกษาธิการจังหวัดได้ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

๖. บริหารเป็นเอกภาพของจังหวัด ตรงความต้องการของพื้นที่

๗. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิหลากหลายขึ้น พิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายมีความเป็นธรรมมากขึ้น

๘. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การเกลี้ยอัตรากำลัง การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรทางการศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาล ในด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า ดำเนินตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ มีความเที่ยงตรง โปร่งใส กับทุกฝ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

๙. การขับเคลื่อนภาระงานตามยุทธศาสตร์ของภาครัฐ มีการขับเคลื่อนที่กระชับ รวดเร็ว และมีกระบวนการตรวจสอบ นิเทศ กำกับ ติดตาม ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๑๐. การขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภูมิภาค มีการบูรณาการจากผู้บริหารสูงสุด ที่รับผิดชอบการศึกษาในสังกัดต่างๆ ร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของจังหวัด จะส่งผลที่ดีในการสร้างทรัพยากรบุคคลของจังหวัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๑๑. การบริหารบูรณาการงานขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของการศึกษาทุกระบบภายในจังหวัด เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๑๒. ความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลตามภารกิจของ กศจ. เรื่อง การบรรจุแต่งตั้ง การเกลี้ยอัตรากำลัง การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรทางการศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความเที่ยงตรง โปร่งใส และมีระบบการกลั่นกรองที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

๑๓. เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภูมิภาค เป็นนิมิตหมายที่ดีที่ทุกฝ่ายร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์ จัดระบบการศึกษาของจังหวัด ที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาชาติที่จะส่งผลให้มีความมั่นคงมากขึ้นในอนาคต

### ผลกระทบ

๑. การปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการยังไม่สามารถชี้ได้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ชัดเจน ในด้านคุณภาพ แต่ในด้านปริมาณการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑) ที่ทำหน้าที่เป็นศึกษาธิการจังหวัดจะมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น โดยต้องทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งต้องรับผิดชอบการนำเสนอเรื่องของทั้งจังหวัดเข้าสู่ที่ประชุม กศจ. ด้านคุณภาพอาจไม่ชัดเจน ในขณะที่มีความคาดหวังว่า หากกระทรวงศึกษาได้กำหนดกรอบอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รวมทั้งการแบ่งงานกันชัดเจน ระหว่างศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การปฏิบัติงานจะมีคุณภาพที่ชัดเจน และส่งผลถึงการบริหารจัดการศึกษาได้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน

๒. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาลดลงโดยจะมีเพียงอำนาจในฐานะผู้บังคับบัญชาและอำนาจหน้าที่อื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาแต่ไม่มีอำนาจในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงการเป็นกรรมการและเลขานุการใน กศจ. จึงอาจทำให้มีผลต่อการสั่งการและการบังคับบัญชาให้เสื่อมถอยประสิทธิภาพ

๓. มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอำนาจการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งอาจขัดแย้งอยู่บ้างในระยะแรก ต้องอาศัยการปรับตัวและปรับบริบทขององค์กรให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๔. การมีสายการบังคับบัญชาที่มากขึ้น ทำให้ต้องสร้างความชัดเจนระหว่างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในช่วงการเปลี่ยนผ่าน มีผลให้การจัดการศึกษาชะลอตัวในระยะเวลาหนึ่งจากการปรับทัศนคติของหน่วยงานที่ถูกเปลี่ยนแปลง

๕. ความไม่ชัดเจนของขอบข่ายงานที่ต้องปฏิบัติเนื่องจากเป็นช่วงเปลี่ยนผ่าน แต่เมื่อผ่านไปสักระยะหนึ่ง แต่ละหน่วยงานจะมองเห็นขอบข่ายงานของตนเองชัดเจนขึ้น

๖. ระยะแรกของการปฏิรูปอาจมีผลกระทบด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๗. อาจมีการสูญเสียอำนาจเดิม ซึ่งส่งผลให้การขับเคลื่อนบรรลุเป้าประสงค์ได้ช้ากว่าเป้าหมายที่กำหนด

## ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ใน จังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

การกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ทำหน้าที่ศึกษาธิการจังหวัด มีข้อดีและข้อเสียดังนี้

### ข้อดี

๑. สามารถประสานงานกับหน่วยงาน/ส่วนราชการต่างๆที่ตั้งในจังหวัดได้สะดวก
๒. เป็นการกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดขึ้น
๓. การตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรเป็นศูนย์รวมให้กับทุกองค์การศึกษาภายใน จังหวัดได้เข้าประสานงาน การตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต ๑ ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ ในเขตอำเภอเมือง จึงเป็นศูนย์รวมของราชการจึงเหมาะสมยิ่ง

### ข้อเสีย

๑. การประสานเรื่องเข้าวาระการประชุม กศจ. จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่เป็นเนื้อเดียวกัน มีรูปแบบการนำเสนอที่แตกต่างกัน แม้จะมีการประสานงานกันแต่ ด้วยสาย การบังคับบัญชายังคงเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเช่นเดียวกัน อำนาจในการสั่งการ หรือการเรียกข้อมูลยังไม่มี

๒. การดำเนินการนอกเหนือจากเรื่องที่ต้องนำเข้าวาระการประชุมที่ส่วนใหญ่เป็นเรื่อง การบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินการในภาพรวมในวาระ เร่งด่วน หรือตามนโยบาย ค่อนข้างไปได้ช้า เช่น การส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อการสร้างโอกาสการมี งานทำซึ่งต้องส่งเสริมและให้เห็นถึงข้อดีของการเรียนในระดับอาชีวศึกษาโดยต้องร่วมมือกันทั้ง สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษาอย่างขาดการบูรณาการ ซึ่งศึกษาธิการจังหวัดต้องเป็นผู้ประสาน

๓. กระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ทำหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด ในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่หลัก อำนาจหน้าที่โดยตรงของหน่วยงานดังกล่าว เนื่องจากต้อง แบ่งเจ้าหน้าที่บางส่วนมาปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือต้องให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ งานทั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำให้ผลการ ปฏิบัติงานของทั้ง ๒ หน่วยงานไม่ได้ผลเต็มที่ และบุคลากรที่รับผิดชอบต้องแบกรับภาระงานหนัก โดยที่มิได้เป็นภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

๔. บุคลากรที่ทำหน้าที่ในส่วนที่เป็นหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในจังหวัดนั้นๆไม่ได้มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดมาก่อนทำให้การขับเคลื่อนงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบางส่วนดำเนินการ ได้ไม่เต็มที่ขณะเดียวกันเมื่อมีการตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและเกลี้ยข้าราชการมาทำงานก็จะมี ข้าราชการเพียงบางส่วนเท่านั้นที่มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในงานของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด การขับเคลื่อนงานในช่วงเริ่มต้นจึงเป็นภาระหนักที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันขับเคลื่อน

๕. ในระยะยาวอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงานที่มีเป้าประสงค์แตกต่างกันแต่ด้วยความจำกัดของบุคลากรที่กำหนดให้นำมาใช้ร่วมกัน

๖. มีผลทำให้งานสิ้นคน งานล่าช้า ประกอบกับเป็นภาระงานใหม่ก่อให้เกิดความสับสน ในอำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกิดความผิดพลาด รวมทั้งเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคล

๗. เกิดปัญหาการได้รับการยอมรับจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เห็นได้จากการที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ หลายราย มีความอาวุโสในราชการน้อยกว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเดียวกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของ กศจ.

๘. กรณีที่จำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนั้นๆ มีจำนวนมาก จะทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้องทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีภาระงานและปริมาณงานที่สูงมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีจำนวนเท่าเดิม และคุณภาพของงานอาจลดลง

๙. บุคลากรไม่เพียงพอ เพราะจะต้องทำงานใน ๒ บริบท ในเวลาเดียวกัน ทำให้ไม่สามารถแยกแยะขั้นตอนการทำงานได้ว่างงานใดเป็นงานของศึกษาธิการจังหวัด งานใดเป็นงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑๐. ผู้รับผิดชอบหลักในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะไม่มี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะไม่มีผู้รับผิดชอบ

๑๑. งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ แม้ว่าจะมีการโอนงบประมาณจากส่วนกลางก็ตาม แต่การการโอนงบประมาณล่าช้า

๑๒. ในการปฏิรูปการศึกษา ๑ ปีที่ผ่านมา กศจ. ขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลค่อนข้างยากลำบาก และมีความซับซ้อน ขาดการร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละพื้นที่ภายในจังหวัด

๑๓. บุคลากรทางการศึกษาบางส่วนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในหน้าที่บทบาทของ กศจ. ด้วยระบบการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผ่านมาขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประสิทธิภาพของงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้น คุณภาพของข้อมูลข่าวสารสนเทศต่างๆ บางส่วนไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน

## ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้สำเร็จและยั่งยืน

๑. กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน ศึกษาธิการจังหวัดต้องกำกับดูแลเสนอแนะในเชิงนโยบาย การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติ

๒. ศึกษาธิการจังหวัดต้องเป็นหน่วยบริหารจัดการ การศึกษาในภาพรวมของทั้งจังหวัด และแต่งงานภายใต้ร่มใหญ่ให้แก่ส่วนราชการของการทรวงศึกษาธิการ

๓. ระหว่างศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีเส้นทางเชื่อมโยง ถึงกันเพื่อการพัฒนา งาน เช่น มีรายงานผลประจำเดือน มีการประชุมประจำเดือน เป็นต้น

๔. ต้องเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกัน โดยต่างทำหน้าที่ตามพันธกิจขององค์กร ที่รับผิดชอบเป็นหลัก กล่าวคือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทำหน้าที่ ถ่ายทอดนโยบาย กำกับ ประสาน ติดตาม ตรวจสอบ และดูแล ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ นำนโยบายสู่การ ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับการตรวจสอบ

๕. ควรกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิรูป การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาของตนเอง แล้วแต่ละเขตพื้นที่ศึกษานำเสนอศึกษาธิการจังหวัด เพื่อที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะได้นำเสนอ กศจ. เพื่อเสนอทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในจังหวัด เพื่อจะได้เป็นทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันซึ่งจะทำให้การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคสำเร็จและยั่งยืน

๖. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้นำนโยบายจากส่วนกลางลงไปสู่สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสามารถกำหนดแผนพัฒนา การศึกษาและแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัดให้มีคุณภาพ รวมถึงการ ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

๗. ควรมีรูปแบบที่เชื่อมโยงต่อการพัฒนาสถานศึกษา และนักเรียน อย่างรอบด้านและ ชัดเจน เป็นรูปธรรม

๘. ควรให้บาทบาทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านวิชาการในการส่งเสริมการจัด การศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด เนื่องจากอำนาจการบริหารงานบุคคลได้มอบให้สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดไปแล้ว

๙. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรเป็นหน่วยงานที่เป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายสู่ หน่วยงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นหน่วยงานที่ต้องทำหน้าที่ในการวิเคราะห์และ ตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่าถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่ เป็นไปตาม นโยบายของรัฐบาลหรือกระทรวงศึกษาธิการ หรือนโยบายระดับจังหวัดหรือไม่

๑๐. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเป็นหน่วยดำเนินงาน เน้นการนำนโยบายไป ปฏิบัติ กลั่นกรอง รับคำขอ พร้อมวิเคราะห์เบื้องต้น ก่อนนำเสนอเรื่องต่อไปยังสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด

๑๑. ให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลในระดับจังหวัด ดูแลทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและทำหน้าที่บูรณาการการบริหารจัดการศึกษาทุกสังกัดในจังหวัด

๑๒. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานการศึกษาร่วมกันทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๑๓. มีความเที่ยงตรง ถูกต้อง ทันกาล มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๑๔. มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนในเรื่องกรอบโครงสร้างและบุคลากร ได้แก่ บริหารงานบุคคล บริหารการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา บริหารงบประมาณและงาน ในกรอบโครงสร้างและบุคลากร

๑๕. ยุทธศาสตร์การศึกษามาจากการร่วมกำหนดทิศทางการศึกษาของจังหวัดทุกภาคส่วน ร่วมกันกำหนด

๑๖. เน้นการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยนำองค์กรในท้องถิ่นทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

๑๗. สำนักงานควรเร่งขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษาของจังหวัด

๑๘. มีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๑๙. มียุทธศาสตร์ในการเผยแพร่ข่าวสารสู่การขับเคลื่อน และรับฟังข้อคิดเห็นต่างๆ ของผู้รับบริหาร โดยกำหนดให้มีหลายช่องทางในการเข้าถึงอย่างต่อเนื่อง

**การจัดโครงสร้างภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบได้ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

๑. การจัดโครงสร้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบ โครงสร้างรูปแบบการแบ่งส่วนสำนักงานทั่วไปซึ่งอาจประกอบด้วย

๑.๑ โครงสร้างการบริหารงานทั่วไปที่ใช้หลัก ๔ M คือ

ฝ่ายบริหารทั่วไป

ฝ่ายบุคคล

ฝ่ายการเงิน สินทรัพย์ และวัสดุ

๑.๒ พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาตาม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ อาจประกอบด้วย

ฝ่ายแผนและข้อมูลสารสนเทศ

ฝ่ายส่งเสริมและการจัดการศึกษา

ฝ่ายนิเทศและประเมินผล

๒. จัดโครงสร้างภายในให้สอดคล้องรองรับ ครอบคลุม บทบาท อำนาจ หน้าที่ของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และอำนาจหน้าที่ของ กศจ. รวมถึงอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัด



โดยอาจเทียบเคียงโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเพิ่มเติมในกลุ่มที่มีภาระงาน บทบาท อำนาจหน้าที่นอกเหนือจากเขตพื้นที่การศึกษา

๓. ควรมีหลักในการจัดโครงสร้างองค์กรในรูปแบบเชิงยุทธศาสตร์มากกว่าเป็น โครงสร้างองค์กรเชิงปฏิบัติงาน ยกเว้นในกลุ่มงานที่ต้องดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเน้นการปฏิบัติงานเป็นหลักด้วย ทั้งนี้การกำหนดกรอบ อัตรากำลังต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของปริมาณและคุณภาพของงานโดยต้องเกลี่ยอัตรากำลังจาก สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามาจะเหมาะสมที่สุด

๔. การจัดโครงสร้างภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรจัดตามอำนาจหน้าที่และ ลักษณะงานที่ต้องดำเนินการ โดยแต่ละตำแหน่งควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนและมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

๕. การกำหนดกลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรสอดคล้องกับสำนักงาน ศึกษาธิการภาคและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อความเชื่อมโยงของภาระงานแต่ละหน่วยงาน

๖. โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

๖.๑ กลุ่มงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบาย

๖.๒ กลุ่มงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

๖.๓ กลุ่มงานติดตามผลการดำเนินงาน

๖.๔ กลุ่มงานบริหารภายใน

๗. ควรเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่เกิดจากการมีส่วนร่วม กระบวนการเปิดเผย โปร่งใส มุ่งประโยชน์เพื่อนักเรียนเป็นสำคัญ และโครงสร้างภายในมีการสื่อสารกับสถานศึกษาอย่าง คล่องตัว

๘. มีการกำกับและติดตามและสร้างคณาจารย์ให้มั่นคง

๙. รูปแบบใดก็ได้ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงปรับตัวได้ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลง

๑๐. มอบอำนาจให้ศึกษาธิการจังหวัดมีอำนาจควบคุมเขตพื้นที่ได้

๑๑. เขตพื้นที่มีอำนาจควบคุมบุคลากรภายใต้การกำกับของเขตได้

๑๒. การจัดโครงสร้างภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรประกอบไปด้วย

๑๒.๑ กลุ่มอำนวยการ

๑๒.๒ กลุ่มแผนและงบประมาณ

๑๒.๓ กลุ่มวิชาการด้านการศึกษา

๑๒.๔ กลุ่มติดตามและประเมินผล

๑๒.๕ กลุ่มบริหารงานบุคคล

## อัตรากำลังที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๑. ควรพิจารณากำหนดจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องสอดคล้องกับการจัดโครงสร้างส่วนราชการหรือการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป อาจกำหนดให้มีตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ฝ่ายบุคคล อาจกำหนดให้มี ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายแผนและข้อมูลสารสนเทศ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ฝ่ายส่งเสริมการจัดการศึกษา อาจกำหนดให้มีตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ฝ่ายนิเทศและประเมินผล อาจกำหนดให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ฝ่ายการเงินอาจกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี เป็นต้น ส่วนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมต้องพิจารณาจากปริมาณงานและความยุ่งยากของงานตามสภาพจริง

๒. ภาระหลักของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ มีงานหลักที่มีปริมาณงานสูงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังนักทรัพยากรบุคคลและนิติกร จำนวนค่อนข้างมากเพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารงานบุคคล แต่ทั้งนี้ อัตรากำลังที่เหมาะสมในทุกกลุ่มงานจะต้องกำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์ภาระงานที่ต้องปฏิบัติจริง ซึ่งในช่วงเริ่มต้นอาจต้องกำหนดเป็นกรอบชั่วคราวและปรับให้สอดคล้องในระยะเวลาที่เห็นถึงปริมาณงานและคุณภาพงานได้ชัดเจนแล้ว

ภาระงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบางส่วนเป็นภาระงานเดิมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเห็นได้ว่าจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในระดับใดบ้างซึ่งหลักๆ แล้วสามารถเทียบเคียงได้ แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับปริมาณงานที่งานของทุกเขตพื้นที่การศึกษามารวมอยู่ที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๓. อัตรากำลังที่เหมาะสมควรพิจารณา ดังนี้

๓.๑ ต้องพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๓.๒ ต้องพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน

๓.๓ ต้องกำหนดเป็นกรอบอัตรากำลังชั่วคราว

โดยประกอบด้วยตำแหน่งหลักคือ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และศึกษานิเทศก์ ส่วนระดับตำแหน่งให้พิจารณาจากคุณภาพของงาน

๔. ควรกำหนดตามปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบและครอบคลุมงานที่ต้องปฏิบัติรวมทั้งกำหนดตามลักษณะภูมิประเทศที่แตกต่างกัน ทั้งด้านศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม จารีต ประเพณี

ตำแหน่งที่จะกำหนดได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับปฏิบัติการ/

ชำนาญการ

ตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด, ตำแหน่งรองศึกษานิเทศก์จังหวัด

๕. ควรกำหนดตามขนาดของจังหวัดที่มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากมากไปหาน้อย เพื่อเป็นการรองรับภาระงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งจะนำเสนอ กศจ. พิจารณา ส่วนการจะประกอบไปด้วยตำแหน่งใด ระดับใดบ้างนั้น ต้องพิจารณาเนื้อหาของแต่ละสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดนั้นๆ ว่ามีจำนวนมากน้อยเพียงใด มีความยากง่ายอย่างไร แล้วจึงนำมากำหนดระดับตำแหน่ง

๖. อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่ทั้งนี้ควรกะทัดรัด และปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น งานวิชาการ บุคลากร งานส่งเสริมสนับสนุน เป็นต้น

๗. อัตรากำลังที่เหมาะสม ควรกำหนดไว้ที่ประมาณ ๕๐ - ๖๐ ตำแหน่ง (ไม่รวมกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน) โดยควรนำงานและอัตรากำลังของกลุ่มลูกเสือฯ ไปรวมกับกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๘. ระดับตำแหน่ง ควรกำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๙. ให้มีตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์จังหวัด รองศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่ม กลุ่มงาน ๗ กลุ่ม กลุ่มละ ๑๐-๑๕ คน

๑๐. ประกอบไปด้วยกลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มวิชาการด้านการศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มติดตามและประเมินผล กลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งในแต่ละกลุ่มงานเป็นไปตาม ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การเกลี่ยอัตรากำลังในการรองรับการจัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๐

## ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. การปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการเป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้เกิดการสมดุล มีการ check and balance ของหน่วยผู้ปฏิบัติงาน ศึกษาธิการภาคกำกับดูแล เสนอแนะ ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัดกำกับดูแลเสนอแนะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรวมถึง การดูแลการจัดการศึกษาในภาพรวม เป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีคุณค่า แต่ในการปรับโครงสร้างควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคคล ด้านสถานที่ ด้านบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ หากขาดในแต่ละด้าน การบริหารจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

๒. การกำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา ๕๓ (๓) และ (๔) มีผลให้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถูกถ่ายโอนจากเดิมที่เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ สถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งอยู่ต่างส่วนราชการกันอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นเอกภาพในทางนโยบายขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา

ขณะเดียวกันภาระงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกเขตพื้นที่การศึกษาในท้องที่จังหวัดจะมารวมศูนย์อยู่ที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำให้มีปริมาณงานมากและทำให้มีกระบวนงานบางส่วนที่จะซ้ำซ้อนกัน และเพิ่มขึ้นตอนการทำงาน ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์สูงด้านการบริหารงานบุคคลและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอเพื่อรองรับขับเคลื่อนงานได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพทันกำหนดเวลาของแต่ละภาระงาน

๓. ในอนาคตเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีเอกภาพในการบริหารราชการควรจัดหน่วยงานดังนี้

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

สำนักงานการมัธยมจังหวัด

โดยยุบรวมเขตพื้นที่การศึกษาให้อยู่ในรูปจังหวัดและอำเภอเท่านั้น

๔. ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค โดยพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่ประชาชนทุกช่วงวัย ตั้งแต่ก่อนอนุบาลไปจนถึงผู้สูงอายุ ภายใต้แนวคิด การศึกษาตลอดชีวิต ไม่เพียงแต่นับการศึกษาในระบบโรงเรียนเท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยที่เป็นการศึกษาภาคประชาชนด้วย เพื่อให้สามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) ให้กับประเทศชาติจากยุทธศาสตร์จังหวัด

๕. ในการทำงานหรือมอบหมายงานควรมีคณะทำงานพิจารณาด้วยหรืออาจสัมภาษณ์ตัวบุคคลนั้น

๖. การศึกษาในแต่ละจังหวัด ยังมีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบหลายหน่วย เช่น ท้องถิ่นจังหวัด ดูแลโรงเรียนเทศบาล สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ดูแลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาดูแลโรงเรียนกีฬา ฯลฯ เห็นว่ากรรมการ กศจ. น่าจะมีคณะกรรมการเช่น ชุดเดิม คือท้องถิ่นจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด วัฒนธรรมจังหวัด ท่องเที่ยวและกีฬา สำหรับประธานสภาอุตสาหกรรมให้คงไว้เพราะทิศทางการพิจารณาของแต่ละจังหวัดน่าจะดูในเรื่องของอุตสาหกรรมในท้องที่ด้วย ปัจจุบันกรรมการ กศจ. มีแต่กระทรวงศึกษาธิการล้วนๆ และมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานเพียงผู้เดียวการรับฟังความคิดเห็นควรมีหลากหลายจึงควรให้มีกรรมการ กศจ. ที่มีความหลากหลายจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของจังหวัดนั้นๆ

๗. ควรพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้าน คน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อส่งผลให้การตอบสนองงานศึกษาธิการจังหวัดมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการ ส่งผลต่อ กศจ. ในการบริหารจัดการ และตัดสินใจที่ถูกต้องรวดเร็ว ก่อประโยชน์กับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

๘. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ทำหน้าที่ศึกษาธิการจังหวัด ควรแยกออกจากกัน

๙. การบริหารงานบุคคล ควรมีนิติกรที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาในการกลั่นกรอง

๑๐. ควรเร่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การศึกษาของจังหวัดให้เป็นรูปธรรม
๑๑. ประธานศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการจังหวัด ตลอดจนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาของจังหวัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
  - ๖.๑๒ ศึกษาธิการจังหวัดเร่งจัดโครงสร้างและอัตรากำลังที่ชัดเจน
  - ๖.๑๓ เร่งขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาของจังหวัดให้เป็นรูปธรรม

## บทที่ ๕

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### สรุป

การปฏิรูปการศึกษาที่กำลังดำเนินการในปัจจุบันเป็นที่จับตามองของสังคมพร้อมความคาดหวังว่าจะเป็นการพัฒนาช่วยพัฒนาระดับพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างได้ผล ซึ่งในการศึกษานี้ได้นำประเด็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคขึ้นเป็นประเด็นในการศึกษาหลังจากที่มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่องการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กำหนดให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า กศจ. ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาแทน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การปฏิบัติงานของ กศจ. โดยในระยะเริ่มแรกให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้นๆ ไปพลางก่อน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ มาเป็นประเด็นในการศึกษาว่า การจัดระบบบริหารราชการ โครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีลักษณะอย่างไร โดยทั้ง ๒ ส่วนล้วนมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ ๓ ประการ คือ (๑) เพื่อศึกษาพัฒนาการของกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (๒) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้นๆ และ (๓) เพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค การศึกษานี้ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์แบ่งเป็น ๓ ส่วน โดยใน ส่วนที่ ๑ เป็นการศึกษามากเอกสารเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ (๑) และสำหรับส่วนที่ ๒ และ ส่วนที่ ๓ ตามวัตถุประสงค์ เป็นการศึกษาวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาธิการภาค ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ หรือศึกษาธิการจังหวัด กรรมการ กศจ. จำนวน ๑๘ ท่าน โดยมีผลการศึกษาโดยสรุปดังนี้

## ส่วนที่ ๑ การศึกษาพัฒนาการของกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมาว่ามีผลการดำเนินการอย่างไร

การศึกษาในส่วนนี้มีเป้าหมายสำคัญเพื่อที่จะค้นหาปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการดำเนินการในระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่า พัฒนาการของกรอบอัตรากำลัง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องถึง ๑๕ ครั้ง โดยครั้งที่มีความสำคัญที่ได้มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไว้อย่างเป็นทางการ คือ ครั้งที่ ๒ เมื่อ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๔๙ โดยมีการแบ่งขนาดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามปริมาณ และคุณภาพของงาน และได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ชี้ให้เห็นความแตกต่างของขนาดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ๖ ประการ คือ

๑. เขตพื้นที่การศึกษาเดียว หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอาณาเขตพื้นที่ความรับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมเขตปกครองทั้งจังหวัด

๒. เขตพื้นที่การศึกษา เขต ๑ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๑ ของแต่ละจังหวัด ที่ทำหน้าที่นอกเหนือภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วไป ในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ

๓. จำนวนสถานศึกษาของรัฐ หมายถึง จำนวนสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ ๑๗๕ โรงเรียนขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของจำนวนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๔. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่ ๒,๔๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๕. จำนวนสถานศึกษาเอกชน หมายถึง ภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาเอกชน ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ ๒๐ โรงเรียนขึ้นไป ซึ่งเป็นจำนวนที่กระทรวงศึกษาธิการใช้เป็นเกณฑ์ในการประกาศให้มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

๖. สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะและขนาดพื้นที่ ความห่างไกล ทุรกันดาร การติดต่อสื่อสารและการคมนาคมไม่สะดวก ตลอดจนพื้นที่เสี่ยงภัยในเขตพื้นที่การศึกษา

การจัดกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดจากหลักการสำคัญ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใดที่มีองค์ประกอบตั้งแต่ ๓ องค์ประกอบขึ้นไป จัดอยู่ในกลุ่ม ๑ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใดที่มีองค์ประกอบไม่ถึง ๓ องค์ประกอบ จัดอยู่ในกลุ่ม ๒

ด้วยหลักการนี้สามารถจัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในกลุ่ม ๑ และอยู่ในกลุ่ม ๒ ได้ และสามารถกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังได้ตามขนาดดังกล่าว

ต่อมาหลังจากที่มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ก.ค.ศ. ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน เมื่อ ๕ กันยายน ๒๕๕๖ และจัดบุคลากรลงกรอบเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗ โดยกรอบอัตรากำลังในครั้งนี้มีปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา คือ ปัจจัยหลัก และปัจจัยเพิ่มพิเศษ

**ปัจจัยหลัก** เป็นองค์ประกอบในการนำมาพิจารณากำหนดจำนวนอัตรากำลังขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา มีจำนวน ๓ ปัจจัย ดังนี้

๑. จำนวนสถานศึกษา
๒. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. จำนวนนักเรียน

**ปัจจัยเพิ่มพิเศษ** เป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละสภาพพื้นที่ในความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป มีจำนวน ๔ ปัจจัย ดังนี้

๑. เขตที่เป็นเขต ๑ หรือเขตจังหวัดเดียว
๒. เขตที่มี ๒ จังหวัดขึ้นไป
๓. พื้นที่ทุรกันดาร เสี่ยงภัย ชายแดน พื้นที่พิเศษ ตามประกาศกระทรวงการคลัง
๔. เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

สำหรับ **จำนวนสถานศึกษาเอกชน** เป็นองค์ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การกำหนดกรอบอัตรากำลังนำปัจจัยต่างๆ มาพิจารณาตามกลุ่มที่มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

๑. จำนวนสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาจำแนกประเภทของกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ จัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ในขณะเดียวกันก็จะนำจำนวนนักเรียนและจำนวนครูเป็นองค์ประกอบร่วมในการพิจารณาด้วย

๒. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาจำแนกประเภทของกลุ่มบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ในขณะเดียวกันจะนำจำนวนสถานศึกษา และจำนวนนักเรียนมาเป็นองค์ประกอบร่วมในการพิจารณา

๓. จำนวนนักเรียน เป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาจำแนกประเภทของกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ในขณะเดียวกันจะมีจำนวนสถานศึกษาและจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาเป็นองค์ประกอบร่วมในการพิจารณา

๔. จำนวนสถานศึกษาเอกชน เป็นองค์ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังในกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๕. มีการกำหนดปัจจัยเพิ่มเติมให้กับกลุ่มต่างๆดังนี้

๕.๑ เขตที่เป็นเขต ๑ หรือเขตจังหวัดเดียว ใช้พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มนโยบายและแผน และกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



๕.๒ เขต ๒ จังหวัดขึ้นไป ใช้พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มนโยบายและแผน และกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๕.๓ พื้นที่ทุรกันดาร เสี่ยงภัย ชายแดน พื้นที่พิเศษ ตามประกาศกระทรวงการคลัง (โดยพิจารณาจากประเด็นใดประเด็นหนึ่ง หากได้รับการจัดสรรเพิ่มแล้วจะไม่จัดเพิ่มในประเด็นอื่น ๆ อีก ใช้พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๕.๔ เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสงขลา เขต ๓) ใช้พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มบริหารงานบุคคล, กลุ่มอำนวยการ และกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ซึ่งปัจจัยและวิธีการที่ใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าวควรได้นำมาพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้แก่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้

**ส่วนที่ ๒ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้นๆ**

ในส่วนนี้มีข้อค้นพบโดยสรุปได้เป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

**๑. ผลหรือผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

**ผล**

๑. การปฏิรูปดังกล่าวเป็นการกระชับบทบาทภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ชัดเจนในส่วนของจัดการเรียนการสอน ลดภาระงานด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้มีเวลาในการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเป็นภารกิจหลักได้มากยิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาได้ผลดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพการศึกษาสูงขึ้น ตรงตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาของชาติยิ่งขึ้น

๒. การกำหนดให้ กศจ. ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาการศึกษาและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ช่วยให้ผู้สามารถนโยบายนโยบายเรื่องการจัดการศึกษาจากส่วนกลางลงสู่ภูมิภาคได้อย่างรวดเร็วและมีผู้รับผิดชอบโดยตรง เพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ มากขึ้น เปิดช่องทางการรับรู้ปัญหาขององค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา บริหารเป็นเอกภาพของจังหวัด ตรงความต้องการของพื้นที่ การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาที่มีผู้เข้ามามีส่วนร่วมจากหลากหลายฝ่าย การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายมีความเป็นธรรมมากขึ้น มีกระบวนการตรวจสอบ นิเทศ กำกับ ติดตาม ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภูมิภาค เป็นนิมิตหมายที่ดีที่ทุกฝ่ายร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์ จัดระบบการศึกษาของจังหวัด ที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาชาติที่จะส่งผลให้มีความมั่นคงมากขึ้นในอนาคต

### ผลกระทบ

๑. การปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการยังไม่เป็นหลักประกันคุณภาพ ต้องอาศัยการปรับตัวและปรับบริบทขององค์กรให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๒. การที่ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทำหน้าที่ศึกษาธิการจังหวัด ในระยะต้นเป็นการประสานการปฏิบัติงานได้ดี แต่ในระยะยาวที่มีการกำหนดหน่วยงานแยกจากกัน ชัดเจนแล้วต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ขณะเดียวกันต้องไม่สร้างขั้นตอนเพิ่มเติมโดยไม่จำเป็น

๓. จำเป็นต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นความซ้ำซ้อน ความชัดเจนของ ขอบข่ายงาน

๔. ระยะแรกของการปฏิรูพอาจมีผลกระทบด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ซึ่งส่งผลให้การขับเคลื่อนบรรลุเป้าประสงค์ได้ช้ากว่าเป้าหมายที่กำหนด

**๒. ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**

#### ข้อดี

เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ได้ สามารถประสานงานกับ หน่วยงาน/ส่วนราชการต่างๆที่ตั้งในจังหวัดได้สะดวก เป็นการกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบงาน ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดขึ้น

#### ข้อเสีย

เป็นการเพิ่มภาระให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ โดยไม่ได้มีการเตรียมการรองรับทั้งด้าน บุคลากร อุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ งบประมาณ ฯลฯ ส่งผลให้การดำเนินงานในภารกิจของ กศจ. และสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเป็นไปได้เพียงการประสานและนำข้อมูลมาปะติดปะต่อกันเท่านั้น ไม่สามารถ วิเคราะห์และเชื่อมโยง หรือบูรณาการได้อย่างรอบด้าน ที่สะท้อนให้เห็นในการนำเสนอเรื่องเข้าวาระ การประชุม กศจ. ที่มีลักษณะไม่เป็นเนื้อเดียวกัน ต่างกันทั้งรูปแบบ วิธีการนำเสนอ เป็นต้น

**ส่วนที่ ๓ แนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค**

ในส่วนนี้มีข้อค้นพบโดยสรุปได้เป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาใน ภูมิภาคได้สำเร็จและยั่งยืน

๑.๑ กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน ศึกษาธิการจังหวัดต้องกำกับ ดูแล นิเทศ ติดตาม เสนอแนะในเชิงนโยบาย ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆในพื้นที่เพื่อขับเคลื่อน การศึกษาในจังหวัด ส่วนการนํานโยบายสู่การปฏิบัติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติ

๑.๒ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องเป็นเครือข่าย พันธมิตร ให้อันและกัน สร้างเส้นทางเชื่อมโยงถึงกันเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและพัฒนางาน เช่น มีการถ่ายทอดนโยบาย กำกับ ประสาน ติดตาม ตรวจสอบ และดูแล มีรายงานผลประจำเดือน มีการประชุมประจำเดือน เป็นต้น

๑.๓ ควรกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาของตนเอง แล้วแต่ละเขตพื้นที่ศึกษานำเสนอแผนพัฒนาการศึกษาและแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาต่อศึกษาธิการจังหวัดเพื่อที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะได้บูรณาการเป็นภาพรวมของจังหวัด และนำเสนอ กศจ. เพื่อเสนอทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในจังหวัด เพื่อจะได้เป็นทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันซึ่งจะทำให้การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคสำเร็จและยั่งยืน

๑.๔ ควรกำหนดบทบาทด้านวิชาการในการส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ชัดเจน แยกจากบทบาทการบริหาร ซึ่งได้แยกบทบาทการบริหารงานบุคคลให้กับศึกษาธิการจังหวัดไปแล้ว

**๒. การจัดโครงสร้างภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

๒.๑ การจัดโครงสร้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบ โครงสร้างรูปแบบการแบ่งส่วนสำนักงานทั่วไปซึ่งอาจประกอบด้วยฝ่ายต่างๆ ตามภาระงานหลักที่รับผิดชอบ เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเงิน สินทรัพย์ และวัสดุ ฝ่ายแผนและข้อมูลสารสนเทศ ฝ่ายส่งเสริมและการจัดการศึกษา ฝ่ายนิเทศและประเมินผล โดยอาจเทียบเคียงโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเพิ่มเติมในกลุ่มที่มีภาระงาน บทบาท อำนาจหน้าที่นอกเหนือจากเขตพื้นที่การศึกษา โดยแต่ละตำแหน่งควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนและมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มอบอำนาจให้ศึกษาธิการจังหวัดมีอำนาจควบคุมเขตพื้นที่ได้ เขตพื้นที่ที่มีอำนาจควบคุมบุคลากรภายใต้การกำกับของเขตได้

๒.๒ ควรมีหลักในการจัดโครงสร้างองค์กรในรูปแบบเชิงยุทธศาสตร์มากกว่าเป็นโครงสร้างองค์กรเชิงปฏิบัติงาน ยกเว้นในกลุ่มงานที่ต้องดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเน้นการปฏิบัติงานเป็นหลักด้วย ทั้งนี้การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของปริมาณและคุณภาพของงานโดยต้องเกลี่ยอัตรากำลังจากสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามาจะเหมาะสมที่สุด

๒.๓ การกำหนดกลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรสอดคล้องกับสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อความเชื่อมโยงของภาระงานแต่ละหน่วยงาน

๒.๔ โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

กลุ่มงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบาย เช่น กลุ่มงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มงานติดตามผลการดำเนินงาน กลุ่มงานบริหารภายใน

๒.๕ ควรเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่เกิดจากการมีส่วนร่วม กระบวนการเปิดเผย โปร่งใส มุ่งประโยชน์เพื่อนักเรียนเป็นสำคัญ และโครงสร้างภายในมีการสื่อสารกับสถานศึกษาอย่างคล่องตัว

๒.๖ มีระบบการกำกับและติดตามและสร้างช่องทางการมีส่วนร่วม เช่น คณะทำงาน เป็นต้น

๒.๗ รูปแบบใดก็ได้ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงปรับตัวได้ทันสมัย ทันท่วงที สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

### ๓. อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๓.๑ ควรพิจารณากำหนดจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องสอดคล้องกับการจัดโครงสร้างส่วนราชการหรือการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป อาจกำหนดให้มีตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ฝ่ายบุคคล อาจกำหนดให้มี ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายแผนและข้อมูลสารสนเทศ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ฝ่ายส่งเสริมการจัดการศึกษา อาจกำหนดให้มีตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ฝ่ายนิเทศและประเมินผล อาจกำหนดให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ฝ่ายการเงินอาจกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เป็นต้น ส่วนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมต้องพิจารณาจากปริมาณงานและความยุ่งยากของงานตามสภาพจริง ส่วนระดับตำแหน่งให้พิจารณาจากคุณภาพของงาน ในระยะเริ่มแรกควรกำหนดเป็นกรอบอัตราค่าจ้างชั่วคราว

๓.๒ ภาระหลักของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีปริมาณงานสูงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด จำเป็นต้องใช้อัตราค่าจ้างนักทรัพยากรบุคคลและนิติกร จำนวนค่อนข้างมากเพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารงานบุคคลแต่ทั้งนี้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมในทุกกลุ่มงานจะต้องกำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์ภาระงานที่ต้องปฏิบัติจริง

ภาระงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบางส่วนเป็นภาระงานเดิมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเห็นได้ว่าจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในระดับใดบ้างซึ่งหลักๆ แล้วสามารถเทียบเคียงได้ แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับปริมาณงานที่งานของทุกเขตพื้นที่การศึกษามารวมอยู่ที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๓.๓ ควรกำหนดตามขนาดของจังหวัดที่มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากมากไปหาน้อย เพื่อเป็นการรองรับภาระงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งจะนำเสนอ กศจ. พิจารณา ส่วนการจะประกอบไปด้วยตำแหน่งใด ระดับใดบ้างนั้น ต้องพิจารณาเนื้อหาของแต่ละสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้นๆ ว่ามีจำนวนมากน้อยเพียงใด มีความยากง่ายอย่างไรแล้วจึงนำมากำหนดระดับตำแหน่ง

๓.๔ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่ทั้งนี้ควรกะทัดรัด และปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น งานวิชาการ บุคลากร งานส่งเสริมสนับสนุน เป็นต้น

๓.๕ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ควรกำหนดไว้ที่ประมาณ ๕๐ - ๖๐ ตำแหน่ง (ไม่รวมกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน) โดยควรนำงานและอัตราค่าจ้างของกลุ่มลูกเสือฯ ไปรวมกับกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

๑. การปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการเป็นการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการโดยเฉพาะในระดับภูมิภาคที่ขาดเอกภาพและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและขาดระบบการกำกับติดตามที่เป็นระบบ การปฏิรูปและปรับโครงสร้างในครั้งนี้จึงเป็นวาระสำคัญที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศชาติโดยใช้การศึกษาเป็นตัวนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้สำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวดังกล่าวถูกกำหนดให้ดำเนินการภายใต้ข้อกำหนดในด้านอัตรากำลังต้องไม่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นการที่กระทรวงศึกษาธิการจะดำเนินการได้สำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วนที่ต้องให้ความสำคัญกับผลประโยชน์แห่งชาติเป็นที่ตั้ง ควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคคล ด้านสถานที่ ด้านบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ

๒. การกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับศึกษาธิการจังหวัด หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรได้พิจารณาถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานเป็นสำคัญ และควรกระจายอำนาจหน้าที่ตามบทบาทภารกิจหลักของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับ และไม่สร้างปัญหาข้อขัดแย้งที่อาจติดตามมา เช่น ศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่บริหารงานบุคคล ก็กำหนดให้มีอำนาจในการบริหารงานบุคคล ส่วนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาก็ควรมีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา โดยพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่ประชาชนทุกช่วงวัย ตั้งแต่ก่อนอนุบาลไปจนถึงผู้สูงอายุ ภายใต้แนวคิด การศึกษาตลอดชีวิต ไม่เพียงแต่เน้นการศึกษาในระบบโรงเรียนเท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยที่เป็นการศึกษาภาคประชาชนด้วย เพื่อให้สามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) ให้กับประเทศชาติจากยุทธศาสตร์จังหวัด

อย่างไรก็ตามเนื่องจากการจัดการศึกษานอกจากจะมีระดับการศึกษา และประเภทการศึกษาที่แตกต่างกันตามหน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องมีหน่วยบูรณาการ ซึ่งสามารถให้ กศจ. ทำหน้าที่บูรณาการทุกภาคการศึกษาได้

๓. การศึกษาในแต่ละจังหวัด ยังมีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบหลายหน่วย เช่น ท้องถิ่นจังหวัด คู่มือโรงเรียนเทศบาล สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด คู่มือโรงเรียนพระปริยัติธรรม สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาดูแลโรงเรียนกีฬา ฯลฯ เห็นว่ากรรมการ กศจ. ควรมีองค์ประกอบที่หลากหลายเช่นชุดเดิม คือมีท้องถิ่นจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา วัฒนธรรมจังหวัด ท้องเที่ยวและกีฬาจังหวัด สำหรับประธานสภาอุตสาหกรรมให้คงไว้เพราะทิศทางการพิจารณาของแต่ละจังหวัดน่าจะดูในเรื่องของอุตสาหกรรมในท้องที่ด้วย ปัจจุบันกรรมการ กศจ. มีแต่กระทรวงศึกษาธิการล้วนๆ และมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานเพียงผู้เดียวการรับฟังความคิดเห็นควรมีหลากหลายจึงควรให้มีกรรมการ กศจ. ที่มีความหลากหลายจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของจังหวัดนั้นๆ

๔. ควรพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีความพร้อมทั้งด้าน คน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อส่งผลให้การตอบสนองงานศึกษาธิการ

จังหวัดมีความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้องรวดเร็ว ก่อประโยชน์กับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

๕. การศึกษานี้มีข้อจำกัดเนื่องจากได้กำหนดกรอบการศึกษาไว้ก่อนที่จะมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษา ความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของ กระทรวงศึกษาธิการสั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ที่มีสาระสำคัญในการกำหนดองค์ประกอบของ กศจ. ที่เปลี่ยนแปลงไปและกำหนดให้ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๕๓ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ศึกษาธิการจังหวัดโดยความเห็นชอบของ กศจ. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง (ข้อ ๑๓ ของ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษา ความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/ ๒๕๖๐) แต่ในช่วงของการเก็บข้อมูลนั้น คำสั่งดังกล่าวได้มีผลใช้บังคับแล้ว ซึ่งการเก็บข้อมูลนั้นไม่ครอบคลุม ประเด็นที่มีการปรับเปลี่ยน

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.

เกษม สุวรรณกุล. การบริหารกับการบริหารงานบุคคล ใน รัฐศาสตร์ 50 ปี. กรุงเทพฯ : บริษัทสุรพิมพ์ จำกัด, 2541.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. การจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด, 2556.

ศรีสอางค์ วงศ์ทองดี. การจำแนกตำแหน่งในวงราชการไทยใน รัฐศาสตร์ 50 ปี. กรุงเทพฯ : บริษัทสุรพิมพ์ จำกัด, 2541.

ศุภชัย ยาวะประภาส. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ : บริษัท จุดทอง จำกัด, 2548.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร : บริษัท โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด, 2551.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสค, 255๖.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ประมวลกฎหมายการศึกษา เล่ม ๑. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๘.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ), 2546.

#### วารสาร

นนทิกร กาญจนจิตรา และวีระ ไชยธรรม. “การวางแผนกำลังคน : หลักการและแนวทางการดำเนินงาน”, วารสารข้าราชการ. (ปีที่ 27), กรกฎาคม 2525. หน้า ๓๔ - ๔๐.

#### กฎหมาย

“กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่งระดับตำแหน่งการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) พ.ศ. 2555.”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 129 ตอนที่ 82 ก, 31 กรกฎาคม 2555, หน้า 23-29.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542”. 2542, หน้า ๑ - ๒๓.

- “คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๖๘ ง, ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙, หน้า ๑ - ๕.
- “คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๖๘ ง, ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙, หน้า ๖ - ๘.
- “คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๘/๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๑๕๕ ง, ๑3 กรกฎาคม ๒๕๕๙, หน้า ๑๘ - ๒๐.
- “คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๙๖ ง, ๓ เมษายน ๒๕๖๐, หน้า ๑๔ - ๒๒.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก, 22 กรกฎาคม 2553, หน้า 1-3.
- “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก, 22 กรกฎาคม 2553, หน้า 4-6.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก, 22 กรกฎาคม 2553, หน้า 7-11.

## เอกสารไม่ตีพิมพ์

- ศึกษาธิการ, กระทรวง. “แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๓๙ - พ.ศ. ๒๕๕๐”, อัดสำเนา. ๒๕๓๘.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา”, ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2546.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550”, ลงวันที่ 18 มกราคม 2550.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550”, ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา”, ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553”, ลงวันที่ 13 กันยายน 2553.



- ศึกษาธิการ, กระทรวง. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553”, ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2553.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553”, ลงวันที่ 13 กันยายน 2553.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553”, ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2553.
- กพ, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ นร 0711/ว12 เรื่อง การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น”. ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓.
- กพ, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ นร 0708.4/ว5 เรื่อง กรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น”. 13 พฤษภาคม 2536.
- กพ, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ นร 0708.4/ว5 เรื่อง กรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น”. 13 พฤษภาคม 2536.
- กพ, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ นร 0708.4/ว6 เรื่อง วิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นบางตำแหน่ง”. 13 พฤษภาคม 2536.
- กพ, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ นร 0708.1/ว22 เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมา และระดับ 9 ระดับ 10 ระดับ ๑๑”. 30 กันยายน 2540.
- กพ, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ นร 1006/ว34 เรื่องการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2”. 29 ตุลาคม 2547.
- กพ, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ นร 1004.1/ว4 เรื่อง การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น”. 18 มีนาคม 2548.
- กพ, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ นร 1006/ว10 เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา”. 15 กันยายน 2548.
- กพ, สำนักงาน. “หนังสือที่ นร 1008/ว17 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง”. 2 กรกฎาคม 2552.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. “หนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/510 เรื่องการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 2 กุมภาพันธ์ 2555.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. “หนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/2043 เรื่องการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 7 พฤษภาคม 2555.

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. “หนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/4717 เรื่องขออนุมัติ กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 2 ตุลาคม 2555.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. “หนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/5262 เรื่องการกำหนด กรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 9 ตุลาคม 2556.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “กฎหมายและระเบียบในการ บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมาย กฎ ก.ค. และกฎ ก.พ. (ที่นำมาใช้บังคับโดยอนุโลม)”. ๒๕๔๒
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.1/1200 เรื่อง กรอบ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”. 7 กันยายน 2548.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ0206.3/ว18 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 28 ตุลาคม 2548.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ0206.3/1212 เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 8 มิถุนายน 2549.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 206.3/1726- 1727 เรื่อง แนวทางการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตามกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและในสถานศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนด”. 17 สิงหาคม 2549.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.3/2082- 2085 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (เพิ่มเติม)”. 8 กันยายน 2549.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.3/2467- 2468 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (เพิ่มเติม)”. 3 ตุลาคม 2549.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.6/728 เรื่อง การดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 17 ตุลาคม 2549.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.6/729 เรื่อง การแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 17 ตุลาคม 2549.

- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.3/2739-2740 เรื่อง แนวทางการจัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตามกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษา”. 6 พฤศจิกายน 2549.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.6/2312 เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม”. 6 มิถุนายน 2550.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.3/3996-4000 เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”. 10 สิงหาคม 2550.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.6/5688 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 26 กันยายน 2550.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.3/6400 เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”. 15 ตุลาคม 2550.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.3/8069 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”. 6 ธันวาคม 2550.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.3/2250-2253 เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”. 13 มีนาคม 2551.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.3/4686 เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งใหม่ รวม 7 เขต”. 30 พฤษภาคม 2551.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.5/ว1 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม 38 ค. (2) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓”. 23 มกราคม 2552.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว3 เรื่อง การปรับระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จากระบบเดิมสู่ระบบตำแหน่งใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551”. 25 มีนาคม 2552.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว7 เรื่อง การย้ายและการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 21 เมษายน 2552.

- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว7 เรื่อง การย้ายและการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 30 เมษายน 2552.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.5/ว14 เรื่อง การจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 27 สิงหาคม 2552.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.5/321 เรื่องการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 7 กันยายน 2552.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.5/681 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 4 พฤศจิกายน 2553.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.5/94 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 8 มีนาคม 2554.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.5/ว25 เรื่อง กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) พ.ศ. 2555”. 24 กันยายน 2555.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือ ที่ ศธ 0206.5/ว8 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 10 พฤษภาคม 2556.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว17 เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 5 กันยายน 2556.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “หนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/7 เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)”. 9 มกราคม 2557.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ 1/2548”. 25 เมษายน 2548.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ ๓/2548”. 25 กรกฎาคม 2548.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม ก.ค.ศ. ครั้งที่ ๖/25๕๖”. 26 มิถุนายน 2556.

- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม ก.ค.ศ.ครั้งที่ ๘/25๕๖”. 27 สิงหาคม 2556.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖”. 13 กรกฎาคม 2556.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗”. 8 มกราคม 2557.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ครั้งที่ 5/2556”. 18 มิถุนายน 2556.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ครั้งที่ ๖/2556”. 25 มิถุนายน 2556.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ครั้งที่ ๗/2556”. 18 กรกฎาคม 2556.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ครั้งที่ ๘/255๗”. 4 กรกฎาคม 2557.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ครั้งที่ ๖/255๗”. 2 กันยายน 2557.

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์
วัน เดือน ปีเกิด	9 พฤศจิกายน 2503
การศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การศึกษาศุภบัณฑิต (พัฒนศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการทำงาน	- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๕๘) - รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๕๙)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการภาค ๒ (ลพบุรี) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

## สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง “กรอบอัตรากำลัง” ปัจจัยท้าทายความสำเร็จและความยั่งยืนในการ  
ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค

ผู้วิจัย นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์ หลักสูตร วปอ รุ่นที่ 59

ตำแหน่ง รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
รักษาการในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากที่มีการได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่องการ  
ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กำหนดให้มีคณะกรรมการ  
ศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า กศจ. ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาและการพัฒนาการศึกษา แทน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่  
การศึกษา โดยมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยงานรองรับการปฏิบัติงานของ กศจ. โดยในระยะ  
แรกเริ่มนี้ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้นๆ ไป  
พลางก่อน(คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙)

การปฏิรูปดังกล่าวจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าการปฏิรูปการศึกษาของ  
กระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวส่งผลต่อลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของงานของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในขณะที่กระทรวงศึกษาธิการยังมิได้มีการจัดระบบ  
บริหารราชการ โครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน ประเด็นที่สนใจคือ การจัดระบบ  
บริหารราชการ โครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับหน่วยงานดังกล่าวควรมี  
ลักษณะอย่างไรซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลอันสำคัญต่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค และเป็น  
ประเด็นที่มีความท้าทาย (Challenges) สูง ในการเป็นอีกช่องโอกาส (Opportunities) ในการ  
ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาพัฒนาการของกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงาน  
ศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดนั้นๆ

๓. เพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความเป็นมาและการจัดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ กลไก การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติและประกาศ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีการศึกษาจำแนกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑. ในส่วนของการศึกษาพัฒนาการของกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ได้แก่ กฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ รวมทั้งหนังสือเวียนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค อาศัยการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) และจากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคโดยตรง เช่น ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กรรมการ กศจ. โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เห็นถึง ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ทั้งด้านการจัดโครงสร้าง ตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งและ ระดับตำแหน่ง ที่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้สำเร็จและยั่งยืน

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยประกอบด้วย ๒ ส่วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

๑. พัฒนาการของกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้กำหนดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี



พ.ศ. 2548 และได้มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเป็นระยะ จนถึง การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้กับ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 17 ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๖ ซึ่งมีการดำเนินการทั้งสิ้น ๑๕ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่	วัน เดือน ปี	การปรับปรุง
๑	๗ กันยายน ๒๕๔๘	การเปลี่ยนจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๑/๑๒๐๐ ลว ๗ กย๔๘)
๒	๘ มิถุนายน ๒๕๔๙ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๔๙	กำหนดกรอบจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามขนาดของ เขตพื้นที่การศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๒๑๒ ลว ๘ มิย ๔๙และ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ ๑๗๒๗ ลว ๑๗ สค ๔๙)
๓	๘ กันยายน ๒๕๔๙ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๙	กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมโดยไม่เพิ่มจำนวนอัตรากำลัง (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๒๐๘๒,๒๐๘๓, ๒๐๘๔,๒๐๘๕ลว ๘กย ๔๙ และ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ ๒๔๖๗, ๒๔๖๘ ลว ๓ ตค ๔๙ )
๔	6 พฤศจิกายน 2549	กำหนดแนวทางการจัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ตาม กรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และใน สถานศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพิ่มเติม(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ0206.3/2740 ลว6 พย49)
๕	๖ มิถุนายน ๒๕๕๐	กำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้ง ใหม่ จำนวน 3 เขต(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๒๓๑๒ลว ๖ มิย ๕๐)
๖	๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๐	กำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มี การจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จำนวน๗ เขต (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๓๙๙๖, ๓๙๙๗, ๓๙๙๘, ๔๐๐๐ ลงวันที่ ๑๐สค ๕๐และ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๓๙๙๙ ลว ๑๐ ตค ๕๐)
๗	๒๖ กันยายน ๒๕๕๐ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๐	ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ 124ตำแหน่งใน 124 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๕๖๘๘ ลว ๒๖ กย ๕๐กำหนดใน ๑๒๓เขตพื้นที่ การศึกษา และ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๘๖๖๙ ลว ๖ ธค ๕๐เพิ่มเติมใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต ๑)

ครั้งที่	วัน เดือน ปี	การปรับปรุง
๘	๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐	กำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จำนวน ๑๒๓ เขต (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๖๔๐๐ ลว วันที่ ๑๕ ตค ๕๐)
๙	13 มีนาคม 2551	กำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/0206.3/2250-2253 ลว 13 มีค 51)
๑๐	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/4686 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2551	กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งใหม่ 7 เขต (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/4686 ลว 30 พค 51)
๑๑	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนที่ ๓ ที่ ศธ 0206.5/ว 3 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2552	ปรับปรุงระบบตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยให้มีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2552 (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนที่ ๓ ที่ ศธ 0206.5/ว 3 ลว 25 มีค 52)
๑๒	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/321 ลงวันที่ 7 กันยายน 2552	ให้เรียกชื่อตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มเป็นผู้อำนวยการกลุ่ม (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/321 ลว 7 กย 52)
๑๓	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/681 ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2553	กำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/681 ลว 4 พย 53)
๑๔	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/94 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2554	ปรับตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/94 ลว 3 มีค 54)
๑๕	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนที่ ๓ ที่ ศธ 0206.5/ว 17 ลงวันที่ 5 กันยายน 2556	กำหนดกำหนดกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนที่ ๓ ที่ ศธ 0206.5/ว 17 ลว 5 กย 56)

**๒. ปัญหาและข้อเสนอหรือแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค**

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง จำนวน 18 ท่าน ที่ประกอบด้วย คณะกรรมการ กศจ. ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีข้อค้นพบดังนี้

## ๑. ผลหรือผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ผล

๑.๑ การปฏิรูปดังกล่าวเป็นการกระชับบทบาทภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ชัดเจนในส่วนของการจัดการเรียนการสอน ลดภาระงานด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้มีเวลาในการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเป็นภารกิจหลักได้มากยิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาได้ผลดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพการศึกษาสูงขึ้น ตรงตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาของชาติยิ่งขึ้น

๑.๒ การกำหนดให้ กศจ. ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาการศึกษาและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ช่วยให้สามารถนำนโยบายเรื่องการจัดการศึกษาจากส่วนกลางลงสู่ภูมิภาคได้อย่างรวดเร็วและมีผู้รับผิดชอบโดยตรง เพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ มากขึ้น เปิดช่องทางการรับรู้ปัญหาขององค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา บริหารเป็นเอกภาพของจังหวัด ตรงความต้องการของพื้นที่ การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านศึกษามีผู้เข้ามามีส่วนร่วมจากหลากหลายฝ่าย การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายมีความเป็นธรรมมากขึ้น มีกระบวนการตรวจสอบ นิเทศ กำกับ ติดตาม ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภูมิภาค เป็นนิมิตหมายที่ดีที่ทุกฝ่ายร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์ จัดระบบการศึกษาของจังหวัด ที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาชาติที่จะส่งผลให้มีความมั่นคงมากขึ้นในอนาคต

### ผลกระทบ

๑. การปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการยังไม่เป็นหลักประกันคุณภาพ ต้องอาศัยการปรับตัวและปรับบริบทขององค์กรให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๒. การทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทำหน้าที่ศึกษาธิการจังหวัดในระยะต้นเป็นการประสานการปฏิบัติงานได้ดี แต่ในระยะยาวที่มีการกำหนดหน่วยงานแยกจากกันชัดเจนแล้วต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ขณะเดียวกันต้องไม่สร้างขั้นตอนเพิ่มเติมโดยไม่จำเป็น

๓. จำเป็นต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นความซ้ำซ้อน ความชัดเจนของขอบข่ายงาน

๔. ระยะแรกของการปฏิรูปอาจมีผลกระทบด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งส่งผลให้การขับเคลื่อนบรรลุเป้าประสงค์ได้ช้ากว่าเป้าหมายที่กำหนด

**๒. ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**

**ข้อดี**

เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ได้ สามารถประสานงานกับหน่วยงาน/ส่วนราชการต่างๆที่ตั้งในจังหวัดได้สะดวก เป็นการกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดขึ้น

**ข้อเสีย**

เป็นการเพิ่มภาระให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๑ โดยไม่ได้มีการเตรียมการรองรับทั้งด้าน บุคลากร อุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ งบประมาณ ฯลฯ ส่งผลให้การดำเนินงานในภารกิจของ กศจ. และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นไปได้เพียงการประสานและนำข้อมูลมาปะติดปะต่อกันเท่านั้นไม่สามารถวิเคราะห์และเชื่อมโยง หรือบูรณาการได้อย่างรอบด้าน ที่สะท้อนให้เห็นในการนำเสนอเรื่องเข้าวาระการประชุม กศจ. ที่มีลักษณะไม่เป็นเนื้อเดียวกัน ต่างกันทั้งรูปแบบ วิธีการนำเสนอ เป็นต้น

**๓. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้สำเร็จและยั่งยืน**

๓.๑ กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน ศึกษาธิการจังหวัดต้องกำกับดูแล นิเทศ ติดตาม เสนอแนะในเชิงนโยบาย ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆในพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดส่วนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติ

๓.๒ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องเป็นเครือข่าย พันธมิตร ให้กันและกัน สร้างเส้นทางเชื่อมโยงถึงกันเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและพัฒนา งาน เช่น มีการถ่ายทอดนโยบาย กำกับ ประสาน ติดตาม ตรวจสอบ และดูแล มีรายงานผลประจำเดือน มีการประชุมประจำเดือน เป็นต้น

๓.๓ ควรกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาของตนเอง แล้วแต่ละเขตพื้นที่ศึกษานำเสนอแผนพัฒนาการศึกษาและแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาต่อศึกษาธิการจังหวัดเพื่อที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะได้บูรณาการเป็นภาพรวมของจังหวัด และนำเสนอ กศจ. เพื่อเสนอทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในจังหวัด เพื่อจะได้เป็นทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันซึ่งจะทำให้การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคสำเร็จและยั่งยืน

๓.๔ ควรกำหนดบทบาทด้านวิชาการในการส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ชัดเจน แยกจากบทบาทการบริหาร ซึ่งได้แยกบทบาทการบริหารงานบุคคลให้กับศึกษาธิการจังหวัดไปแล้ว

#### ๔. การจัดโครงสร้างภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ การจัดโครงสร้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบ โครงสร้างรูปแบบการแบ่งส่วนสำนักงานทั่วไปซึ่งอาจประกอบด้วยฝ่ายต่างๆตามภาระงานหลักที่รับผิดชอบ เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไปฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเงิน สินทรัพย์ และวัสดุ ฝ่ายแผนและข้อมูลสารสนเทศฝ่ายส่งเสริมและการจัดการศึกษา ฝ่ายนิเทศและประเมินผล โดยอาจเทียบเคียงโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเพิ่มเติมในกลุ่มที่มีภาระงาน บทบาท อำนาจหน้าที่นอกเหนือจากเขตพื้นที่การศึกษา โดยแต่ละตำแหน่งควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนและมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มอบอำนาจให้ศึกษาธิการจังหวัดมีอำนาจควบคุมเขตพื้นที่ได้เขตพื้นที่ที่มีอำนาจควบคุมบุคลากรภายใต้การกำกับของเขตได้

๔.๒ ควรมีหลักในการจัดโครงสร้างองค์กรในรูปแบบเชิงยุทธศาสตร์มากกว่าเป็นโครงสร้างองค์กรเชิงปฏิบัติงาน ยกเว้นในกลุ่มงานที่ต้องดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเน้นการปฏิบัติงานเป็นหลักด้วย ทั้งนี้การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของปริมาณและคุณภาพของงานโดยต้องเกลี่ยอัตรากำลังจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาจะเหมาะสมที่สุด

๔.๓ การกำหนดกลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรสอดคล้องกับสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อความเชื่อมโยงของภาระงานแต่ละหน่วยงาน

#### ๔.๔ โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

กลุ่มงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบาย เช่น กลุ่มงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มงานติดตามผลการดำเนินงาน กลุ่มงานบริหารภายใน

๔.๕ ควรเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่เกิดจากการมีส่วนร่วม กระบวนการเปิดเผย โปร่งใส มุ่งประโยชน์เพื่อนักเรียนเป็นสำคัญ และโครงสร้างภายในมีการสื่อสารกับสถานศึกษาอย่างคล่องตัว

๔.๖ มีระบบการกำกับและติดตามและสร้างช่องทางการมีส่วนร่วม เช่น คณะทำงาน เป็นต้น

๔.๗ รูปแบบใดก็ได้ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงปรับตัวได้ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

#### ๕. อัตรากำลังที่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๕.๑ ควรพิจารณากำหนดจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องสอดคล้องกับการจัดโครงสร้างส่วนราชการหรือการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป อาจกำหนดให้มีตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ฝ่ายบุคคล อาจกำหนดให้มี ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายแผนและข้อมูลสารสนเทศ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ฝ่ายส่งเสริมการจัดการศึกษา อาจกำหนดให้มีตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ฝ่ายนิเทศและประเมินผล อาจกำหนดให้มีตำแหน่ง

ศึกษานิเทศก์ ฝ่ายการเงินอาจกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เป็นต้น ส่วนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมต้องพิจารณาจากปริมาณงานและความยุ่งยากของงานตามสภาพจริง ส่วนระดับตำแหน่งให้พิจารณาจากคุณภาพของงาน ในระยะเริ่มแรกควรกำหนดเป็นกรอบอัตราค่าจ้างชั่วคราว

๕.๒ ภาระหลักของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีปริมาณงานสูงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด จำเป็นต้องใช้อัตราค่าจ้างนักทรัพยากรบุคคลและนิติกร จำนวนค่อนข้างมากเพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารงานบุคคลแต่ทั้งนี้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมในทุกกลุ่มงานจะต้องกำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์ภาระงานที่ต้องปฏิบัติจริง

ภาระงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบางส่วนเป็นภาระงานเดิมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเห็นได้ว่าจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในระดับใดบ้างซึ่งหลักๆ แล้วสามารถเทียบเคียงได้ แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับปริมาณงานที่งานของทุกเขตพื้นที่การศึกษามารวมอยู่ที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๕.๓ ควรกำหนดตามขนาดของจังหวัดที่มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากมากไปหาน้อย เพื่อเป็นการรองรับภาระงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งจะนำเสนอ กศจ. พิจารณา ส่วนการจะประกอบไปด้วยตำแหน่งใด ระดับใดบ้างนั้น ต้องพิจารณาเนื้อหาของแต่ละสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้นๆ ว่ามีจำนวนมากน้อยเพียงใด มีความยากง่ายอย่างไร แล้วจึงนำมากำหนดระดับตำแหน่ง

๕.๔ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่ทั้งนี้ควรกะทัดรัด และปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น งานวิชาการ บุคลากร งานส่งเสริมสนับสนุน เป็นต้น

๕.๕ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ควรกำหนดไว้ที่ประมาณ ๕๐ - ๖๐ ตำแหน่ง (ไม่รวมกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน) โดยควรนำงานและอัตราค่าจ้างของกลุ่มลูกเสือฯ ไปรวมกับกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

๑. การปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการเป็นการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการโดยเฉพาะในระดับภูมิภาคที่ขาดเอกภาพและการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และขาดระบบการกำกับติดตามที่เป็นระบบ การปฏิรูปและปรับโครงสร้างในครั้งนี้จึงเป็นวาระสำคัญที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศชาติโดยใช้การศึกษาเป็นตัวนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้สำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตาม การที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการได้สำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วนที่ต้องให้ความสำคัญกับผลประโยชน์แห่งชาติเป็นที่ตั้ง ควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคคล ด้านสถานที่ ด้านบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ

๒. การกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับศึกษาธิการจังหวัด หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรได้พิจารณาถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานเป็นสำคัญ และควรกระจายอำนาจหน้าที่ตามบทบาทภารกิจหลักของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับ และไม่สร้างปัญหาข้อขัดแย้งที่อาจติดตามมาเช่น ศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่บริหารงานบุคคล ก็กำหนดให้มี

อำนาจในการบริหารงานบุคคล ส่วนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาก็ควรมีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา โดยพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่ประชาชนทุกช่วงวัย ตั้งแต่ก่อนอนุบาลไปจนถึงผู้สูงอายุ ภายใต้แนวคิด การศึกษาตลอดชีวิต ไม่เพียงแต่เน้นการศึกษาในระบบโรงเรียนเท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยที่เป็นการศึกษาภาคประชาชนด้วย เพื่อให้สามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) ให้กับประเทศชาติจากยุทธศาสตร์จังหวัด

อย่างไรก็ตามเนื่องจากการจัดการศึกษานอกจากจะมีระดับการศึกษา และประเภทการศึกษาที่แตกต่างกันตามหน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องมีหน่วยบูรณาการ ซึ่งสามารถให้ กศจ. ทำหน้าที่บูรณาการทุกภาคการศึกษาได้

๓. การศึกษาในแต่ละจังหวัด ยังมีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบหลายหน่วย เช่น ท้องถิ่นจังหวัด ดูแลโรงเรียนเทศบาล สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ดูแลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาดูแลโรงเรียนกีฬา ฯลฯ เห็นว่ากรรมการ กศจ. ควรมีองค์ประกอบที่หลากหลายเช่นชุดเดิม คือมีท้องถิ่นจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา วัฒนธรรมจังหวัด ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด สำหรับประธานสภาอุตสาหกรรมให้คงไว้เพราะทิศทางการพิจารณาของแต่ละจังหวัดน่าจะดูในเรื่องของอุตสาหกรรมในท้องที่ด้วย ปัจจุบันกรรมการ กศจ. มีแต่กระทรวงศึกษาธิการล้วนๆ และมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานเพียงผู้เดียวการรับฟังความคิดเห็นควรมีหลากหลายจึงควรให้มีกรรมการ กศจ. ที่มีความหลากหลายจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของจังหวัดนั้นๆ

๔. ควรพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้าน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อส่งผลให้การตอบสนองงานศึกษาธิการจังหวัดมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการ ส่งผลต่อ กศจ. ในการบริหารจัดการ และตัดสินใจที่ถูกต้องรวดเร็ว ก่อประโยชน์กับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง