

**การพัฒนาการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น
ตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
Development for Personnel Administration of Other Position in Section 38 c. (2)
Under the Educational Service Area Office

สโรชา บุรีศรี¹
ผศ. วาที่พันธ์ ตรี.นพดล เจนอักษร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ สภาพปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) การสร้างแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) ยืนยันแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีการดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่พบมากที่สุด จำนวน 5 ประเด็น จากทั้งหมด 12 ประเด็น ได้แก่ 1) การเลื่อนระดับตำแหน่งผิดพลาด พบว่า นับระยะเวลาเกือบลไม่ครบตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด 2) การแต่งตั้งผิดพลาด พบว่า แต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบ 1 ปี และนับระยะเวลาเกือบลในสายงานนิติการ สายงานคอมพิวเตอร์ ไม่ครบตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด 3) การจัดบุคลากรลงกรอบโดยไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด พบว่า ย้ายตำแหน่งบุคลากรไปเป็นตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม ทั้งที่มีตำแหน่งเดิมระดับเดิมที่สามารถจัดลงได้ ย้ายตำแหน่งบุคลากรไปเป็นตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม ทั้งที่ไม่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น จัดบุคลากรลงในตำแหน่งที่ต่างไปจากตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด 4) การกำหนดตำแหน่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด พบว่า ไม่ได้รับอนุมัติกำหนดตำแหน่งจาก ก.ค.ศ. คุณสมบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และกำหนดตำแหน่งทดแทนตำแหน่งที่ตัดโอนไปในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่นแล้ว ไม่ได้เป็นตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในสถานศึกษา และ 5) การบรรจุผิดพลาด พบว่า การบรรจุเข้ารับราชการจากผลสอบแข่งขันได้ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และบรรจุผู้มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง

2. แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวน 5 แนวทาง ได้แก่

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

1) การเลื่อนระดับตำแหน่ง จะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติที่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง และจะต้องดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548
2) การแต่งตั้ง จะแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งใด จะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3) การจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลัง จะต้องดำเนินการตามแนวทางที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด 4) การกำหนดตำแหน่งจะต้องกำหนดเป็นไปตามตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ.กำหนด 5) การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องพิจารณาถึงการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และจะต้องบรรจุผู้มีคุณวุฒิเป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง

3. ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล มีความเห็นว่า เป็นแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความถูกต้อง มีความชัดเจน โดยในแต่ละแนวทางมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่อ้างอิงได้ถูกต้องและเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยสอดคล้องกับหลักปฏิบัติงานในการดำเนินการของสำนักงาน ก.ค.ศ. และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

คำสำคัญ : งานบุคคล, บุคลากรทางการศึกษา , การพัฒนา

Abstract

The purposes of this research were to analyses the problems of the administration operation for personnel administration in other positions on section 38 c. (2) under Office of Educational Service Area, analyses the management guideline for personnel administration in other positions on section 38 c. (2) under the Office of Educational Service Area and estimate to confirm the management guideline for personnel administration in other positions on section 38 c. (2) under the Office of Educational Service Area. This research is the qualitative study. The data were analyzed by content analysis. There were 3 steps of this research operation: 1) studying the problems of the administration operation for personnel administration in other positions on section 38 c. (2) 2) exploring the management guideline for personnel administration in other positions on section 38 c. (2) and 3) confirming the management guideline for personnel administration in other positions on section 38 c. (2) under the Office of Educational Service Area.

This research found that :

1. the administration operation for personnel administration in other positions on section 38 c. (2) under Office of Educational Service Area dose not meet the rules and regulations developed by TEPC in 12 issues. It is also found 5 frequent issues out of 12 issues which consisted of 1) the incorrectness of position promotion which found that duration of work experiences did not meet the rules and regulations specified by TEPC 2) the incorrectness of the position appointment which found that: unqualified officers were appointed such in work periods did not meet the rules and regulations specified by TEPC especially for the positions of Legal Affairs and Computer Science 3) personnel arrangement dose not meet the conditions specified by TEPC which found as follows: some officers were moved to another section while there were same position and same level in the present section; officers were moved

to another section while they were not qualified to that positions; and some officers were appointed in the positions that were not the positions provided according to the manpower frame specified by TEPC 4) the position determination dose not meet the conditions specified by TEPC which found that unqualified officers were not approved according to the position standard specified by TEPC such in the Senior Professional Level 5) the incorrectness of personnel appointment which found that the recruiters appointment system was not done according to the rules and regulations as well as position standard specified by TEPC.

2. The management guideline for personnel administration in other positions on section 38 c. (2) under the Office of Educational Service Area consisted of : 1) the guideline for position promotion which must be operated under the consideration according to the qualifications specified in position standard and the rules and regulations specified by office of the civil service commission number 1006/v 10 on 15 September 2005 2) the guideline for position appointment which must be operated under the consideration according to the qualifications and duration specified in position standard and the rules and regulations specified by TEPC 3) the guideline for personnel arrangement into the manpower frame must be operated according to the rules and regulations specified by TEPC and office of the basic education commission 4) the guideline for position determination which must be considered according to the positions and levels conditions specified by TEPC and 5) the guideline for personnel appointment which must be operated under the consideration according to the qualifications specified in position standard and the rules and regulations specified by TEPC

3. The experts in rules and regulations and personnel administration confirmed that the management guideline for personnel administration in other positions on section 38 c. (2) is practical, accurate, and clear. It can be refered to the correct rules and regulations as well as practice specified by TEPC with full benefits for the Office of Education Service Area.

Keywords : Personnel, Educational personnel, Development

บทนำ

บุคลากรทางการศึกษา เกิดจากมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั่วหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัด องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่ การศึกษา จึงเป็นที่มาของการตั้งชื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูต่อท้ายคำว่า “ข้าราชการครู” (คู่มือ การปฏิบัติงานของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งในส่วนราชการ (คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2553 : 4) ตามความในมาตรา 7 ให้มีคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา” เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (Central Personnel Agency) และมาตรา 20 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ค.ศ.” และตามมาตรา 21 ให้มีคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาเรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” (กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2556 : 4,11-12) ซึ่งคำว่า

“บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)” เริ่มปรากฏ หลังจากที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ขึ้น ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก 23 ธันวาคม 2547 โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เนื่องจากในบทเฉพาะกาลมาตรา 131 กำหนดว่าผู้ใดเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 สังกัดส่วนราชการหรือหน่วยงานใดในกระทรวง อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต่อไป แต่ถ้าต่อมาได้มีการกำหนดให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานการศึกษาหรือเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษาให้ถือว่าผู้นั้นเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามมาตรา 38 ค. (2) คือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้การกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม ค. (2) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดตำแหน่งตามมาตรา 38 ค. (2) ว่า ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีการจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในวันที่ 17 สิงหาคม 2549 เมื่อเกิดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จึงเกิดการบริหารงานบุคคลตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.6/728 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2549 ว่าให้ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง หรือดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.6/728 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2549 ก.ค.ศ. มีมติให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งโดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. กำหนด มาใช้ในการพิจารณาการแต่งตั้งและเลื่อนและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) โดยอนุโลม และกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในการพิจารณาและอนุมัติในการดำเนินการบริหารงานบุคคลดังกล่าว จึงเกิดการดำเนินการบริหารงานบุคคล เช่น การย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง โดยจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และจากการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการตรวจสอบคำสั่งต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น พบว่า ได้มีการแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติต่างไปจากมาตรฐานตำแหน่ง เลื่อนระดับตำแหน่งโดยมีระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งไม่ครบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รับโอน เปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่ขออนุมัติ ก.ค.ศ. และอีกหลายกรณี จึงได้ทักท้วงการดำเนินการและให้แก้ไขคำสั่ง หรือยกเลิกคำสั่งที่ดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ตามที่ผู้วิจัยได้ร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการตรวจสอบการดำรงตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกรอบอัตรากำลังใหม่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 225 เขต ที่มีผู้ปฏิบัติงานจริง จำนวน 10,267 คน พบตำแหน่งที่อาจมีการดำเนินการไม่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2,556 ตำแหน่ง มีจำนวน 12 ประเด็น ดังนี้ ได้แก่ 1) การเลื่อนระดับตำแหน่งผิดพลาด 2) การแต่งตั้งผิดพลาด 3) การจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด 4) การกำหนดตำแหน่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไข ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ 5) การบรรจุผิดพลาด 6) การรับโอนโดยไม่ขออนุมัติ ก.ค.ศ. 7) การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิม หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น โดยไม่ได้ขออนุมัติ ก.ค.ศ. 8) การใช้ตำแหน่งที่ถูกตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นแล้ว 9) การย้ายไม่ถูกต้อง 10) การเปลี่ยนตำแหน่ง

โดยไม่ขออนุมัติ ก.ค.ศ. 11) การปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิผิดพลาด และ 12การออกคำสั่งลงกรอบอัตรากำลัง ครั้งแรกผิดพลาด (รายงานผลการตรวจสอบการจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังใหม่ 2557 : 1)

ดังนั้น จากสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เกิดการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากร ทาง การศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2549 – 10 มีนาคม 2557 ซึ่งพบกรณีที่ดำเนินการไม่ เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่มีประเด็น 12 ประเด็น และมี จำนวน 5 ประเด็น ที่พบมากที่สุดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการไม่ถูกต้องไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากไม่มีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน อาจนำไปสู่สภาพการดำเนินงานที่ไม่มีประสิทธิภาพไม่มี มาตรฐานในการดำเนินการ และเพิ่มภาระงานให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรกลางในการบริหาร งานบุคคลที่จะต้องดำเนินงานซ้ำซ้อน ชี้แจงให้รายละเอียดในการดำเนินการดังกล่าว จากที่ผู้วิจัยได้เป็นเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในการกิจนโยบายระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และดูแลรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล สำหรับตำแหน่งตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) มีความเห็นว่าการดำเนินการดังกล่าว ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการอธิบายถึงขั้นตอนในการดำเนินงานในแต่ละเรื่อง เพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินการ บริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้นำมาเป็นแนวในการปฏิบัติงานดังกล่าว รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ดังนั้น ควรหาแนวทางการบริหาร จัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในจำนวน 5 ประเด็นข้างต้นที่พบมากที่สุด เพื่อแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ สภาพปัญหา การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อประเมินผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

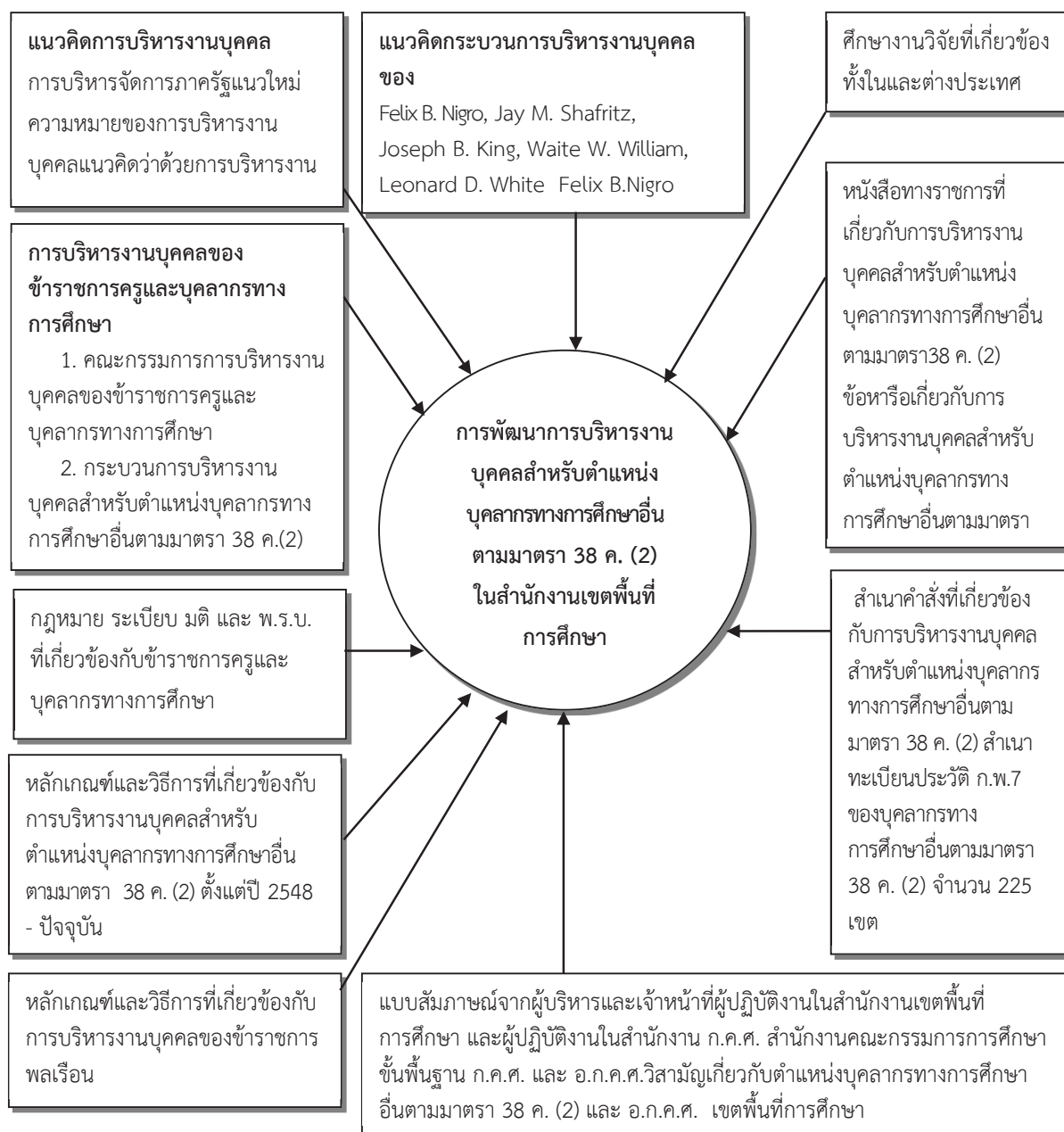
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 225 เขต

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การพัฒนาการบริหารงานบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 1. กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของ Felix 2. กระบวนการบริหารงานบุคคลที่เป็นหัวใจสำคัญหลัก 7 แนวคิด 1) การแต่งตั้ง (Placement or Appointment) ตามแนวคิดของ Shafritz 2) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ตามแนวคิดของ Leonard 3) การโยกย้าย (Transfer) ตามแนวคิดของ Felix 4) เงินเดือนตามแนวคิดของ สมาน รังสิโยภุชณ์ 5) วินัยและการลงโทษ ตามแนวคิดของ Joseph และ William 6) การให้พ้นจากตำแหน่งตามแนวคิดของ ประวิณ ณ นคร 7) การกำหนด ตำแหน่งตามแนวคิดของ สมาน รังสิโยภุชณ์ 3. หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4. หลักเกณฑ์และ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือน 5. กฎหมาย ระเบียบ พระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเขียนเป็นแผนภูมิดังปรากฏในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 225 เขต จำนวน 10,267 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) 2. ข้าราชการการเมือง

นโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ 3. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 4. ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นปลายเปิด เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างตามกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ได้มาจากขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของตอนที่ 1 และนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจประเด็น ข้อคำถามว่า คลอบคลุมหรือไม่ นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อดูความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แล้วนำไปเก็บใช้รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนการวิจัย ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากประเด็นปัญหาในการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 12 ประเด็น

ขั้นที่ 2 รวบรวมสภาพปัญหาที่ดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่พบมากที่สุด จำนวน 5 ประเด็น ที่ดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ขั้นที่ 3 การศึกษาสภาพปัญหาในการนำหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) มาใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 นำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามขั้นตอนที่ 1

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาจากผลการศึกษาตามขั้นที่ 1 จำนวน 5 ประเด็นปัญหา เพื่อนำแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) และแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง ให้กับผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา วิเคราะห์ในการหาแนวทางดังกล่าว

ขั้นที่ 3 ข้อมูลที่ได้มาจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) มาสร้างเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เพื่อให้ได้แนวทางที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้

ตอนที่ 3 เพื่อประเมินผลกรณียันแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสภาพปัญหาในการดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีจำนวน 12 ประเด็น ซึ่งประเด็นปัญหาที่ดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่พบมากที่สุด มีจำนวน 5 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งผดพลาด รายละเอียดที่พบ คือ การนับระยะเวลา เกื้อกูลไม่ครบตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ผดพลาดมากที่สุด โดยในกระบวนการดำเนินการเลื่อนระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังขาดความชัดเจน หรือไม่เข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการ จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่องมาตรฐานตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 18 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2548 และ 2) เรื่องคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

ประเด็นที่ 2 เรื่อง การแต่งตั้งผดพลาด รายละเอียดที่พบ คือ 1) คุณสมบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ตำแหน่ง 2) การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบ 1 ปี 3) การนับระยะเวลา เกื้อกูลไม่ครบในสายงานนิติการ 4) การนับระยะเวลาเกื้อกูลไม่ครบในสายงานคอมพิวเตอร์ โดยในกระบวนการ ดำเนินการแต่งตั้ง นั้น พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังขาดความชัดเจน หรือไม่เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการ จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่องมาตรฐานตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 18 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2548 2) เรื่องคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

ประเด็นที่ 3 เรื่อง การจัดบุคลากรลงกรอบโดยไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายละเอียด ที่พบ คือ 1) การย้ายตำแหน่งบุคลากรไปเป็นตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม ทั้งที่มีตำแหน่งเดิมระดับเดิม ที่สามารถจัดลงได้ 2) การย้ายตำแหน่งบุคลากรไปเป็นตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม ทั้งที่ไม่มีคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนั้น 3) จัดบุคลากรลงในตำแหน่งที่ต่างไปจากตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยในกระบวนการจัดบุคลากรลงกรอบ นั้น พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังขาดความชัดเจน หรือไม่ เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการ จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ 1) แนวทางการดำเนินการบริหารกรอบอัตรากำลังของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เพื่อกำหนดตำแหน่งตาม กรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 17 ลงวันที่ 5 กันยายน 2556 2) แนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 249 ลงวันที่ 13 มกราคม 2557 3) เรื่องมาตรฐานตำแหน่งใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 8 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556

ประเด็นที่ 4 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายละเอียดที่พบ คือ 1) ไม่ได้รับอนุมัติกำหนดตำแหน่งจาก ก.ค.ศ. 2) คุณสมบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง 3) กำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 4) การกำหนดตำแหน่งทดแทนตำแหน่งที่ติดโอนไปใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่นแล้ว 5) ไม่ได้เป็นตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในสถานศึกษา โดย ในกระบวนการกำหนดตำแหน่ง นั้น พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังขาดความชัดเจน หรือไม่เข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการ จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่องกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ทุกฉบับ 2) เรื่องมาตรฐานตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 18 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2548 มาตรฐานตำแหน่งใหม่ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 8 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556 3) ติดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนไปกำหนดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/94 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2554

ประเด็นที่ 5 เรื่อง การบรรจุผลิตผล รายละเอียดที่พบ คือ 1) การบรรจุเข้ารับราชการจากผลสอบแข่งขันได้ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) บรรจุผู้มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยในการกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งนั้น พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังขาดความชัดเจนหรือไม่เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการ จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่อง การเลื่อนและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 4 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2548 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 15 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2547 2) เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 18 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2548

2. แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวน 5 แนวทาง ดังนี้

2.1 แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ก.ค.ศ. มีมติให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.พ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 7 ลงวันที่ 21 เมษายน 2552 ที่ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในการพิจารณาอนุมัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/729 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2549 โดยการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว (ตำแหน่งเลื่อนไหล) เช่น ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ (3-5/6) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 53 เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับกรณีการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน เช่น ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ คณะกรรมการการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด และนำการจัดกลุ่มตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 14 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2552 มาเป็นแนวในการประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ การแต่งตั้งบุคคลให้ไปดำรงตำแหน่งใดจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 8 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556 และจะต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 สำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาก่อนว่าสมควรจะใช้กระบวนการเลื่อนหรือย้าย และเมื่อเลือกใช้กระบวนการใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ว่าด้วยการเลื่อนหรือย้ายตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วแต่กรณี

2.2 แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการแต่งตั้ง

ในการแต่งตั้งให้ข้าราชการรายใดดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ข้าราชการรายนั้นจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กล่าวคือ หากเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ข้าราชการรายนั้นจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 8 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2550 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเภทบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) สำหรับการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 เรื่อง การประเมิน

บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา สำหรับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จะต้องดำเนินการเป็นไปตามที่หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 โดยในการแต่งตั้ง ข้าราชการรายนั้นจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิ และคุณสมบัติด้านระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

2.3 แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 17 ลงวันที่ 5 กันยายน 2556 จะต้องดำเนินการจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 17 ลงวันที่ 5 กันยายน 2556 และเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนดตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 249 ลงวันที่ 13 มกราคม 2557 ซึ่งในการจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังในแต่ละครั้ง ขึ้นอยู่กับแนวทางและเงื่อนไขของหนังสือในการสั่งการในคราวนั้นๆ โดยหลักการทั่วไปคือ การจัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ให้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนจากกรอบอัตรากำลังเดิมทุกตำแหน่ง ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมและระดับเดิมในกรอบอัตรากำลังใหม่ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิม

2.4 แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งที่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/ว 17 ลงวันที่ 5 กันยายน 2556 โดยแบ่งกลุ่มตามขนาดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหมด 20 แบบ จึงจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขท้ายตำแหน่งเลขที่ต่างๆ เช่น ตำแหน่งเลขที่ อ 13 ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีเงื่อนไขท้ายตำแหน่งว่า ต้องผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อน จึงจะกำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ตำแหน่งเลขที่ อ 14 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน มีเงื่อนไขท้ายตำแหน่งว่า กรณีตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงานว่างลง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และเงื่อนไขของตำแหน่งอื่นๆ โดยในการกำหนดตำแหน่งนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ ไม่อาจดำเนินการกำหนดตำแหน่งต่างไปจากกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้ หากมีความจำเป็นจริงๆ เป็นกรณีที่จะต้องขออนุมัติ ก.ค.ศ. โดยผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.5 แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบรรจุ

การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องพิจารณาว่าในการบรรจุผู้ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติว่าข้าราชการรายนั้นดำรงตำแหน่งในระดับใด หากเป็นระดับปฏิบัติงาน และไม่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ 3 มาก่อน ในการบรรจุนั้น และจะต้องบรรจุในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้ง จะต้องถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุ ซึ่งจะต้องดำเนินการบรรจุก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก จะต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงานหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 4 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2548 หากข้าราชการรายนี้ได้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน และเคยดำรงตำแหน่งในระดับ 3 มาก่อน หรือข้าราชการรายใดดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน หากบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะเลื่อน

สามารถดำเนินการได้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533 หากจะแต่งตั้งชื่อตำแหน่งที่ต่างไปจากที่ข้าราชการรายนั้นเป็นผู้สอบแข่งขันได้ และข้าราชการการรายดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด สามารถบรรจุได้โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ จะต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 15 ลงวันที่ 9 กันยายน 2535

3. ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล มีความเห็นว่าเป็นแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความถูกต้อง มีความชัดเจน โดยในแต่ละแนวทางมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่อ้างอิงได้ถูกต้องและเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยแนวทางทั้ง 5 เรื่อง มีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างชัดเจนว่า 1. การเลื่อนระดับตำแหน่งจะต้องดำเนินการก่อน-หลังอย่างไร 2. การแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องพิจารณาคุณสมบัติอย่างไร ที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3. การจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังจะต้องดำเนินการบริหารจัดการบุคลากรอย่างไรที่สามารถจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังได้ตามแนวทางที่ ก.ค.ศ. กำหนด 4. การกำหนดตำแหน่งมีรายละเอียดว่าจะต้องกำหนดตำแหน่งอย่างไรที่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนดทุกตำแหน่ง 5. การบรรจุและแต่งตั้งจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการใด มีขั้นตอนการการบรรจุและแต่งตั้งอย่างชัดเจน

อภิปรายผล

1. การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสภาพปัญหาในการดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่พบมากที่สุด มีจำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การเลื่อนระดับตำแหน่งผิดพลาด 2) การแต่งตั้งผิดพลาด 3) การจัดบุคลากรลงกรอบโดยไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด 4) การกำหนดตำแหน่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ 5) การบรรจุผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับวิธีการของหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในแต่ละเรื่องนั้นอย่างชัดเจน รวมทั้งตีความต่างไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งนำหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.พ. มาใช้บังคับโดยอนุโลมกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ซึ่งไม่เหมาะสมกับตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เนื่องจากลักษณะงานของบางตำแหน่งมีความแตกต่างกับลักษณะงานของตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการบริหารงานบุคคลที่ต่อเนื่อง และการบริหารงานบุคคลโดยองค์คณะบางครั้ง ขาดความชัดเจน ไม่เป็นธรรม ไม่มีมาตรฐาน ยึดระบบพวกพ้อง จึงทำให้การดำเนินการทั้ง 5 เรื่อง ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และบางเรื่องดำเนินการผิดซ้ำแล้วซ้ำอีก ซึ่งทำให้เห็นว่านอกจากไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการนำไปปฏิบัติแล้วยังยึดโยงระบบพวกพ้องมากกว่าความถูกต้อง ดังนั้น การที่จะดำเนินการทั้ง 5 เรื่อง ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จะต้องศึกษากระบวนการปฏิบัติตามแนวทางของหลักเกณฑ์อย่างละเอียด หรือในกรณีไม่แน่ชัดในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่นำมาใช้ในการปฏิบัตินั้นก็ควรหารือมายังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์การกลางในการออกหลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และสำนักงาน ก.ค.ศ. จะต้อง กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่สอดคล้องกับมาตรา 19 ข้อ (13) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 (2553 : 21) กำหนดไว้ว่า ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ตรวจสอบ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานการศึกษา ให้ผู้แทนของ

หน่วยงานการศึกษา ข้าราชการ หรือบุคคลใด มาชี้แจงข้อเท็จจริง ดังนั้น หากสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการประเมินผลการบริหารงานบุคคล จะทำให้ทราบสภาพปัญหาในการดำเนินการในเรื่องนั้นชัดเจนมากขึ้น และหาแนวทางในการดำเนินการดังกล่าวได้

2. แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 5 แนวทาง ได้แก่ 1) แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนระดับตำแหน่ง 2) แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการแต่งตั้ง 3) แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังใหม่ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด 4) แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งที่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ 5) แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบรรจุ ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงานได้ทั้ง 5 เรื่อง เนื่องจาก แนวทางในแต่ละเรื่องนั้นได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนว่าในแต่ละเรื่องจะต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการฉบับใดในการดำเนินการ มีแผนผังในการดำเนินงาน สรุปสาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการนั้นด้วยว่ามีความหมายอย่างไรที่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการนั้น และที่สำคัญควรศึกษาวิธีการทำงาน (Work Study) เพื่อได้ทราบถึงขั้นตอนแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ มาโนช รัตนโย (2551 : 3-1) ได้กล่าวว่า การศึกษาวิธีการทำงาน คือ การพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว ต้นทุนต่ำ มีประสิทธิภาพสูงกว่าวิธีการทำงานเดิม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผลผลิตสูงขึ้นลดความสูญเสียให้น้อยลง และต้นทุนการผลิตต่ำลง ดังนั้น ในการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จะทำได้จะต้องมีการวิเคราะห์วิธีการทำงานในแต่ละแนวทางให้ชัดเจน จึงนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. ผลการยืนยันแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล มีความเห็นว่า เป็นแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความถูกต้อง มีความชัดเจน โดยในแต่ละแนวทางมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่อ้างอิงได้ถูกต้องและเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เนื่องจาก แนวทางการบริหารจัดการทั้ง 5 เรื่อง แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนปฏิบัติงานก่อน-หลัง อย่างชัดเจน มีการอธิบายถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนว่าดำเนินการอย่างไร สรุปเป็นแผนภาพในกระบวนการดำเนินการในแต่ละเรื่อง มีการอ้างมาตรา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ถูกต้องตามหลักการปฏิบัติ มีการอธิบายในสาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการที่นำไปปฏิบัติในการดำเนินการเลื่อนระดับตำแหน่ง การแต่งตั้ง การจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักปฏิบัติงานในการดำเนินการของสำนักงาน ก.ค.ศ. และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการทั้ง 5 เรื่องได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ควรศึกษาแนวทางการบริหารจัดการดังกล่าวว่ามีระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการฉบับใดบ้างที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อความถูกต้องในการดำเนินการและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

2. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ควรนำแนวทางและศึกษาแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา 38 ค. (2) ทั้ง 5 เรื่อง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

2.1 ควรนำแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ มาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ นำมาสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางการเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา 38 ค. (2)

2.2 ควรนำแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการแต่งตั้ง มาใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งอื่นๆ ที่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดบุคลากรลงกรอบ อัตรากำลังใหม่ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังในครั้งต่อไป

2.4 ควรแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งที่เป็นไปตาม เงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการกำหนดตำแหน่งตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อแต่งตั้ง ให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งภายใต้กรอบตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือรองรับการใช้ตำแหน่งในการรับโอน การย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง บรรจุและแต่งตั้ง อื่นๆ

2.5 ควรนำแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบรรจุ มาใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการบรรจุและแต่งตั้งสำหรับผู้ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปที่เป็นผู้สอบ แข่งขันได้มาบรรจุในตำแหน่งประเภทวิชาการ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดการความรู้ในรูปแบบการฝึกอบรมในหลักสูตร นักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR-Pro) เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่ง การแต่งตั้ง การจัดบุคลากรลงกรอบ อัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง การบรรจุและแต่งตั้ง และอื่นๆ ในแต่ละปีงบประมาณอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา 38 ค. (2) เช่น การย้าย การโอน การเปลี่ยนตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง มาตราฐาน ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง คุณสมบัติของบุคคลที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบแนวปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน

2. ควรศึกษาสภาพปัญหาในการนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปปฏิบัติโดยวิธีเปิดพื้นที่ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลการสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่ง ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ควรมีการประเมินผลการนำหลักเกณฑ์และวิธีการไปปฏิบัติว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้ยาก-ง่าย อย่างไร

4. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตาม มาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อจะได้ทราบ ความเหมือน-ความต่าง ในหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และ ดร.พิษณุตุลสุข กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร

สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงาน ก.พ. ข้าราชการสังกัดภารกิจนโยบายระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณและเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. **กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสค., 2556.
- _____. **คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- _____. **คู่มือ การตรวจสอบคำสั่งการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว, 2554.
- _____. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553.
- บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. **การบริหารงานแบบโปร่งใส**. กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2551.
- มาโนช ริทินโย. **การศึกษางาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครราชสีมา : คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2551.
- วัชรินทร์ สิทธิเจริญ. **การศึกษางาน (Work Study)**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2547.
- วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สถาบัน. **การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2546.
- Dale, Yoder. **Personnel Management and Industrial Relation**. Tokyo : Maruzan, 1959.
- Felix, B. Nigro. **Public Personnel Administration**. New York : Henry Holt, 1959.
- Joseph, B. Kingsbury. **Personnel Administration for Thai Students**. Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasat University, 1957.
- Leonard, D. White. **Introduction to the Study of Public Administration**. New York : The Macmillan Company, 1957.
- Sen, A. **Development As Freedom**. Oxford : Oxford University, 1999.
- William, G. Torpey. **Public Personnel Management**. New Jersey : D. Van Nostrand, 1957.