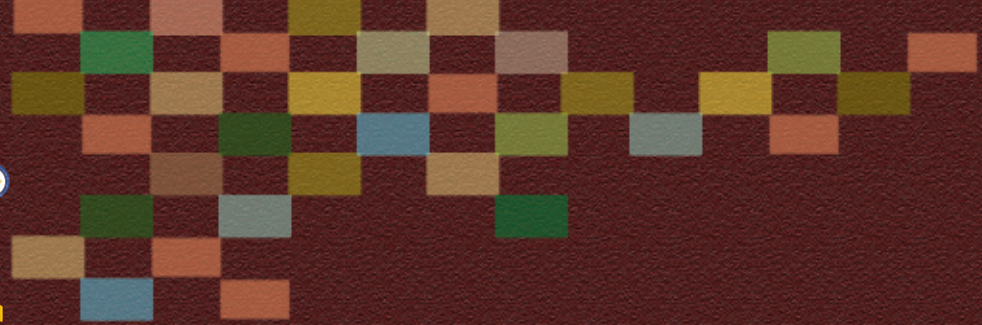




การวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารศึกษาระดับบุคคล ระยะที่ 1 (ฉบับย่อ)



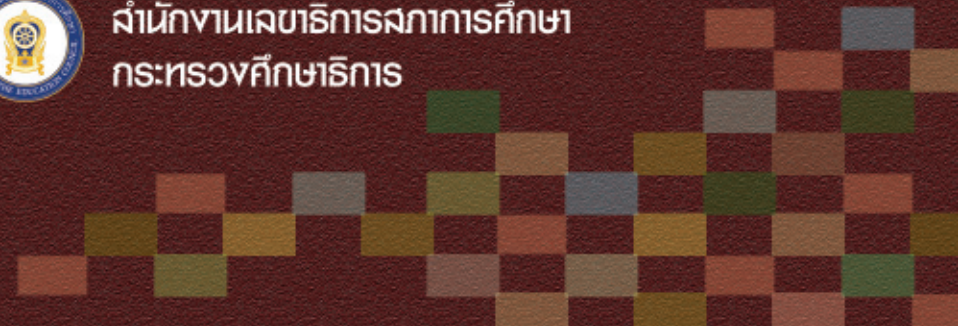
รายงานวิจัย
การวิจัยและพัฒนาระบบการบริหาร
โดยองค์คณะบุคคล
ระยะที่ 1 (ฉบับย่อ)



สิ่งพิมพ์ ลกศ.อันดับที่ 41/2554
ISBN 978-616-7324-80-7



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานวิจัย

การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหาร

โดยลงค์คณะบุคคล ระยะที่ 1

(ฉบับย่อ)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ

371.2 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 ก การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารโดยองค์คณะบุคคล หน้าที่ 1
(ฉบับย่อ) กรุงเทพฯ : สกศ., 2554.
122 หน้า
ISBN. 978-616-7324-80-7
1. การบริหาร 2. การวิจัยและพัฒนา
3. องค์คณะบุคคล

การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารโดยองค์คณะบุคคล หน้าที่ 1 (ฉบับย่อ)

สิ่งพิมพ์ สกศ. ฉบับที่ 41/2554

ISBN 978-616-7324-80-7

พิมพ์ครั้งที่ 1 สิงหาคม 2554

จำนวน 1,500 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มนโยบายการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานนโยบายด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

และการมีส่วนร่วม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ถนนสุขุมวิท เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์ 0-2668-7123 ต่อ 2311, 2318

โทรสาร 0-2243-7915

Web Site : <http://www.onec.go.th>

พิมพ์ที่ บริษัท พริกหวานกราฟิค จำกัด

90/6 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 34/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์

แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700

โทรศัพท์ 0-2424-3249, 0-2424-3252

โทรสาร 0-2424-3249, 0-2424-3252

คำนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ จัดระบบบริหารราชการในกระทรวงให้สอดคล้องกับลักษณะบุคคล ในรูปสภาหรือคณะกรรมการ และกำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษา มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษา โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สำหรับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2556 กำหนดให้มี คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก โดยในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้ มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ก.พ.ท.) รวมถึงให้ ขอบเขตพื้นที่การศึกษา (ก.ต.ป.น.) ส่วนพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้กำหนดให้ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขต พื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของทั้ง 3 องค์คณะบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ก.พ.ท. ก.ต.ป.น. และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ในทางปฏิบัติพบว่า การประสานเชื่อมโยงระหว่างทั้ง 3 องค์คณะบุคคลยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ยิ่งขาดประสิทธิภาพ และมีปัญหาอุปสรรคหลายประการ รวมถึงความเชื่อมโยงกับคณะกรรมการในส่วนกลาง และความสัมพันธ์กับสถานศึกษาอย่างไม่ชัดเจน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในฐานะหน่วยงานต้นนโยบาย และมีภารกิจหลักในการวิจัยและประสานส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษา รวมถึงการประเมินผลการจัดการศึกษา จึงได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก และคณะ ดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารโดยองค์คณะบุคคล ระยะที่ 1 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และความสัมพันธ์เชื่อมโยงในการดำเนินงานระหว่างทั้ง 3 องค์คณะบุคคล รวมถึงความเชื่อมโยงกับคณะกรรมการในส่วนกลางและสถานศึกษา และเพื่อเสนอรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาให้สามารถบริหารได้อย่างคล่องตัว และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยมุ่งเน้นให้องค์คณะบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่บริหารจัดการ และรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้เป็นที่ไปตามแนวทางข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552 - 2561) ที่มุ่งหวังให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ไปรษังใส่เป็นธรรมชาติ และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานฯ ขอขอบคุณคณะนักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ หน่วยงาน โรงเรียน/สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำผลการวิจัย ไปใช้ในการพัฒนาระบบบริหารการศึกษาของประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป



ศาสตราจารย์พิเศษชงทอง จันทรางศุ

เลขาธิการสภาการศึกษา

(บ)

(ค)

คำชี้แจง

ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบหมายให้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ทำการศึกษา และพัฒนาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคล เนื่องจากการบริหาร โดยองค์คณะบุคคลที่มีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ยังไม่บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย และเป็นจุดเห็นสำคัญจุดหนึ่งของกฎการศึกษา ในศตวรรษที่สอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการแก้ไข ปรับปรุง ในส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรคและแสวงหาวิธีการพัฒนาระบบบริหารงาน โดยองค์คณะบุคคลของเขตพื้นที่อย่างลุ่มลึกและกว้างขวาง เพื่อเป็นการ ยกระดับการบริหารโดยองค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความสอดคล้องกันนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามการปฏิรูป การศึกษาศตวรรษที่สอง

การวิจัยและพัฒนาการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในครั้ง นี้เป็นการศึกษารายงานผลการวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง กับสภาพปัจจุบันและปัญหาระบบการบริหารในรูปแบบองค์คณะบุคคล ทั้งใน ด้านลักษณะปัญหา สาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษาในรูปแบบการบรรยายในรูปองค์คณะบุคคล ที่มีกรณีปฏิบัติเด่น (Best Practice) ของประเทศไทยและต่างประเทศ

จัดทำข้อเสนอรูปแบบการบริหารในรูปองค์คณะบุคคลทั้งในเรื่องจำนวน องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ คุณสมบัติ การสรรหาและวาระการดำรง ตำแหน่ง รวมถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับบุคคลโดยเฉพาะ วิธีการนำมาซึ่งองค์คณะบุคคลคณะต่างๆ ที่มีความเป็นเอกภาพ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ทั้งยังเสนอแนะให้มีการปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารในรูปแบบ องค์คณะบุคคล

ทั้งนี้เท่าที่การศึกษาครอบครัวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารในรูปแบบองค์คณะบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั่วประเทศและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารในรูปแบบองค์คณะบุคคลที่มีการปฏิบัติ ดีเด่นของประเทศไทยและต่างประเทศ

การวิจัยในครั้งนี้ขอยอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคล คณะกรรมการในองค์คณะบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 185 เขตที่ได้ให้ข้อมูลทางเชิง ปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนอำนาจและความสะดวกในการจัดทำ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และขอขอบคุณเลขาธิการ สภาการศึกษาและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ กรุณาสนับสนุนทั้งด้านข้อมูล การประสานงาน และอำนวยความสะดวก แก่คณะผู้วิจัยในการศึกษาวิจัย การเข้ารับฟังการจัดทำสารสนเทศ กลุ่ม ทั้งนี้คณะผู้วิจัยจะได้นำประเด็น ข้อมูลที่ได้รับฟังไปใช้ประกอบการ วิจัยและพัฒนาเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ รอบด้าน เป็นไปได้

ในทางปฏิบัติเพื่อเป็นการยกระดับการบริหารโดยองค์คณะบุคคลระดับ
เขตพื้นที่การศึกษาให้มีความสอดคล้องกันนำไปสู่การบริหารงานอย่าง
มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
ครูและนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาใน
ทศวรรษที่สอง

คณะผู้วิจัย

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคล
ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมี
วัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ระบบ
การบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย
อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขต
พื้นที่การศึกษา) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ก.พ.ท.) และ
คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา
(ก.ต.ป.น.) รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ขององค์คณะบุคคล
ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิดการบริหารโดยองค์คณะบุคคลและส่งผล
ต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน 2) เพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์เชื่อมโยงในการดำเนินงานขององค์คณะบุคคลกับ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งคณะกรรมการ/หน่วยงาน
ต้นสังกัด 3) เพื่อศึกษาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่มีการ
ปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) ของประเทศไทยและต่างประเทศ 4) เพื่อ
เสนอรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาให้สามารถบริหารได้อย่าง
คล่องตัว และส่งผลต่อผู้เรียน และ 5) เพื่อเสนอให้มีการแก้ไขกฎหมาย
กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่สอดคล้อง
กับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)
รวมทั้งขึ้นตอนการดำเนินงานในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาระบบการบริหาร โดยองค์คณะบุคคล

1.1 โครงสร้างการบริหารสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นหน่วยงานระดับสำนัก ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ดูแล ทำให้การดำเนินงานโดยภาพรวมของ ก.ค.ศ. ล้าช้า เพราะมีการบังคับบัญชาหลายชั้นตอน และเป็นโครงสร้างที่ไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนัก คณะกรรมการผู้แทนโดยตำแหน่งที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของสำนักต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการมักเข้ามาแทรกแซงอำนาจการบริหารของ ก.ค.ศ. โดยมุ่งรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานตนเอง ทำให้ขาดเอกภาพในการบริหารงานบุคคล และพบความไม่ชัดเจนในส่วนของการกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์และผลงาน ที่สะท้อนความเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการได้มาของผู้ทรงคุณวุฒิมีกระบวนการสรรหาที่จำกัด ในขณะที่ขาดความชัดเจนของกระบวนการจากตำแหน่ง รวมทั้งมาตรการในการลงโทษกรณีแสวงหาประโยชน์หรือทำไม่ถูกต้อง สำหรับการบริหารปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ.พบว่า การดำเนินงานของ ก.ค.ศ. ขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะการแต่งตั้งอนุกรรมการ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ศ. วิสามัญ รมิการดำเนินการล่าช้าและไม่เพียงพอ รวมทั้งไม่สามารถกำหนดกฎ ระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาได้

อย่างทันกาล นอกจากนั้น อำนาจหน้าที่บางเรื่องยังมีการปฏิบัติไม่ชัดเจนนัก เช่น การพัฒนาวิชาชีพครู สวัสดิการและสวัสดิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการพัฒนา อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอาจร่วมมือดำเนินการหรือถ่ายโอนบางหน้าที่ที่ทับซ้อนกันให้กับหน่วยงานอื่น รวมทั้งขาดระบบดูแล กำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานของ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมี การดำเนินการในเชิงรับ เมื่อเกิดเหตุร้องเรียน มากกว่าการทำงานเชิงรุก กอปรกับขาดการวิเคราะห์ วิจัยในการออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ จึงทำให้ขาดข้อมูลและสารสนเทศในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาอย่างทันกาลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของ ก.ค.ศ. จะเชื่อมโยงโดยตรงไปที่ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลของ สพฐ. อีกทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลบางส่วนยังทับซ้อนกันอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. เช่น การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 53(2) ที่กำหนดให้ การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผอ.สพท. และตำแหน่ง ผอ.สพท. เชี่ยวชาญ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งโดยอนุมัติ ก.ค.ศ. ทั้งนี้ กพฐ. และ สพฐ. ยังไม่กระจายอำนาจอย่างเต็มที่มายังองค์คณะบุคคลในส่วนของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. กอปรกับ ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมาย จึงขาดชัดเจนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์คณะบุคคลเหล่านี้

(ข)

(ง)

1.2 สภาปัจจุบันและปัญหาของโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.1 ในภาพรวม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีโครงสร้างที่เหมาะสม ในลักษณะที่ตราตั้ง หน่วยงาน และองค์ประกอบของคณะกรรมการ แต่มีบางส่วนที่ควรปรับปรุง พัฒนา ในส่วนของ **องค์ประกอบ และสัดส่วน** กล่าวคือ ผู้แทน ก.ค.ศ. และครูสภาอาจไม่เพียงพอ เพราะมีการเมืองแทรกแซงและมักเป็นนอกพื้นที่ แต่หากยังมียุติธรรมให้ สพท. เป็นผู้สรรหาเอง มีข้อเสนอให้ผู้มีส่วนอนุกรรมการโดยตำแหน่งจาก รอง ผอ.เขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการ และเพิ่มจำนวนผู้แทนครูให้ครอบคลุมการดูแลครูโดยแยกผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านกฎหมายและด้านการเงินแยกออกจากกัน **คุณสมบัติ** มีข้อเสนอให้กำหนดคุณสมบัติทั่วไป เรื่องไม่เคยมีประวัติการทำผิดวินัย หรือการกระทำความผิดกฎหมาย มีความเสียสละทางจริยธรรม จรรยาบรรณ และการประกอบวิชาชีพ สำหรับ ผู้ทรงคุณวุฒิควรชี้แจงคุณสมบัติในด้านตำแหน่ง คุณวุฒิ ประสบการณ์ และผลงานที่ชัดเจน ทั้งนี้ขอเสนอให้ผู้แทนข้าราชการครูมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี (เดิม 15 ปี) **การเข้ามา/การสรรหา**ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา **มักมีปัญหา และมีข้อร้องเรียนถึงการวิ่งเต้นเป็นคณะกรรมการในองค์คณะนี้โดยเฉพาะ** ในส่วนของผู้แทนครูสภา และผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในปัจจุบันยังอยู่ในวงจำกัด ไม่กว้างขวาง เนื่องจากใช้เพียงการเสนอชื่อจากคณะกรรมการ บ่อยครั้งที่พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิด้านนั้น ๆ ไม่ได้ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ วิธีแก้ปัญควรมีกระบวนการ สรรหาผู้ทรงคุณวุฒิอย่างกว้างขวาง และอาจผสมผสานหลากหลายวิธีการ โดยมีการตรวจสอบคุณสมบัติอย่าง

(ก)

เข้มข้น สำหรับการได้มาของผู้แทน ก.ค.ศ. และผู้แทนครูสภา ควรให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเอง โดยบางส่วนเสนอให้ผู้แทนครูสภาควรได้มาจากตำแหน่งครูสภาจังหวัด หรือ สกสศ. หรือควรได้มาจากการสรรหาของ สพท. เอง สำหรับผู้แทนราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้การเลือกตั้ง โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเลือกตั้งในกลุ่มอื่นได้ด้วย และควรมีการตรวจสอบความโปร่งใสความซื่อสัตย์ในกระบวนการเลือกตั้ง **การพ้นจากตำแหน่ง** ขาดความชัดเจนในส่วนของกระบวนการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งมาตการในการลงโทษกรณีแสวงหาประโยชน์ หรือทำไม่ถูกต้อง โดย ก.ค.ศ. ควรมีระบบการรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง หรืออาจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงชื่อถอดถอน ส่งไปยัง ก.ค.ศ. และหากบุคคลหรือองค์กรใดบุคคล ถูกถอดถอน และกระทำผิดจริง ให้ดำเนินคดีอาญาพร้อมด้วย **สำหรับ การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่** มีความเหมาะสมและชัดเจนโดยมีการบริหารจัดการองค์คณะบุคคล และการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีส่วนที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากมีอำนาจหน้าที่มากเกินไปและไม่สมดุลกับองค์คณะอื่น ๆ และมีบางบทบาทที่คล้ายคลึงกับบทบาทของกลุ่มบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่การโยกย้าย แต่งตั้ง พิจารณาความดีความชอบ และการประเมินวิทยฐานะเป็นหลัก แต่บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงวิชาการ การจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนาการกำกับดูแล รวมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติยังมีการดำเนินการไม่ชัดเจนนัก การปฏิบัติตามของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พบปัญหา

(ข)

ระดับปานกลาง แต่ก็มีขบเรื่องเรียนของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
เข้ามาที่ ก.ค.ศ. จำนวนมาก เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติไม่ถูกต้อง การวางตัว
ไม่เป็นกลางในลักษณะให้ผู้อื่นให้โทษผู้สมัครฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด การให้
ผลประโยชน์หรือเอื้อผลประโยชน์ เรื่องทั่วไป เช่น ไม่เข้าใจกฎ กติกา
และเรื่อรื่องเรียนในลักษณะกลั่นแกล้งตั้งที่มีการเสนอข่าว ซึ่งเป็น
เรื่องที่มีมูลความจริง จนมีการสั่งปลดและลงโทษทางวินัยผู้ที่กระทำผิด
บางคน ทั้งนี้มีข้อเสนอให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
ควรจะายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปให้สถานศึกษาที่มีความพร้อม
โดยผ่านการกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ
ควรแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ที่มาจากการรวมการจากชุด ก.พ.ท.
และ ก.ต.ป.น. ร่วมด้วย

1.2.2 ในภาพรวม ก.พ.ท. มีโครงสร้างที่เหมาะสม
ในลักษณะไตรภาคี ทั้งจำนวน และองค์ประกอบของคณะกรรมการ
แต่มีบางส่วนที่ควรปรับปรุง พัฒนา ในส่วนของ**ประกอบ และสัดส่วน**
กล่าวคือ บางส่วนเห็นว่าผู้แทนองค์กรชุมชนควรถูกยกเลิก เพราะมี
ความสนใจและเข้าใจต่อการจัดการศึกษาน้อยมาก บางส่วนเห็นว่า
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมากเกินไปและมีขาดประชุม และมี
ข้อเสนอให้ รอง ผอ.สพท. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ สำหรับ**คุณสมบัติ**ของ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ควรเป็นข้าราชการครู ที่ควรมีการสรรหา
สิ้นสุดที่เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับวาระการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่
เห็นว่าควรเป็น 4 ปี โดยมีข้อเสนอให้การขาดประชุมเป็นเหตุยกเว้น
การสิ้นสุดภาพของคณะกรรมการ ส่วนการพ้นจากตำแหน่งโดยการทุจริต
บทประองต่อหน้าที่ ประพฤติเสื่อมเสีย ควรมีการเขียนเหตุระบุให้ชัดเจน

(ก)

สำหรับ **การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่** มีความเหมาะสมและชัดเจน
โดยมีการบริหารจัดการองค์คณะบุคคล และการปฏิบัติตามอำนาจ
หน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบปัญหาในระดับน้อย โดย
พบปัญหาเกี่ยวกับการกำกับดูแลในการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก
สถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายมากที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ทั้งนี้
ส่วนใหญ่พบว่า ไม่ค่อยมีการประชุมคณะกรรมการ ส่วนหนึ่งเป็นผล
มาจากการที่กฎหมายไม่ระบุอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ท. ให้ครอบคลุม
การบริหารองค์การทั้งหมดหน่วยงานส่วนกลาง ได้แก่ กพฐ. ไม่ได้ส่งเสริม
ให้คณะกรรมการมีความเข้มแข็งเท่าที่ควร

1.2.3 ในภาพรวม ก.ต.ป.น. มีโครงสร้างที่เหมาะสม
ในลักษณะไตรภาคี ทั้งจำนวน และองค์ประกอบของคณะกรรมการ
แต่มีบางส่วนที่ควรปรับปรุงพัฒนา โดยมีข้อเสนอให้เพิ่มสัดส่วนของ
ผอ.กลุ่มในเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพิ่มผู้ทรง
คุณวุฒิจาก อปท./ท้องถิ่น โดยมีบางส่วนเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็น
ประธานองค์คณะบุคคล จะทำให้เกิดการผลักดันการทำงานได้มากกว่า
สำหรับ**คุณสมบัติ**ของกรรมการ มีข้อเสนอให้เพิ่มเป็นวุฒิการศึกษา
ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ควรเป็นข้าราชการครู
ควรมีการสรรหาสิ้นสุดที่เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับวาระการดำรง
ตำแหน่งส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็น 4 ปี โดยมีข้อเสนอให้การขาด
ประชุมเป็นเหตุยกเว้นการสิ้นสุดภาพของคณะกรรมการ ส่วนการพ้น
จากตำแหน่งโดยการทุจริต บทประองต่อหน้าที่ ประพฤติเสื่อมเสีย ควร
มีการเขียนเหตุระบุให้ชัดเจน สำหรับ **การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่**
มีความเหมาะสมและชัดเจนโดยมีการบริหารจัดการองค์คณะบุคคลและ
การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบปัญหา

(ข)

ในเชิงนโยบาย ก.ต.ป.น. มีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ไม่เชื่อมโยงกับองค์คณะบุคคลระดับส่วนกลาง แต่เกิดจากแต่งตั้งของ ผอ.สพท. จึงขึ้นอยู่กับ สพฐ. ซึ่งแบ่งอำนาจ หรือมอบอำนาจให้ ก.ต.ป.น. เท่านั้น บางส่วนปฏิบัติแล้วเกิดปัญหาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานทับซ้อนกับงานประจำของศึกษานิเทศก์ ทำให้ไม่ค่อยมีการประชุมกรรมการ การปฏิบัติงานด้านการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารและการดำเนินงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีค่อนข้างน้อย โดยการรับรู้ของครูและผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ทราบรายละเอียดของการบริการ ก.ต.ป.น. รวมถึงขอขยายการทำงานที่ เนื่องจาก สพทท. มักไม่ได้รับระดมพื้นที่ให้ทราบอย่างทั่วถึง

1.3 การปฏิบัติงานขององค์คณะบุคคลของ สพท. ส่งผลต่อสถานศึกษา พิจารณาได้จากมีครูจำนวนหนึ่งได้รับการพัฒนาจนสามารถเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยใช้หลักกรรมมาภิบาล ส่งผลให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูไม่ชัดเจน โดยการพัฒนาครูในปัจจุบันมักเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานขององค์คณะบุคคล อาจส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา หรือคุณภาพของผู้เรียนส่วนหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากคุณภาพของสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียนจะเกี่ยวข้องกับตัวแปรหรือเงื่อนไขภายนอกอื่น ๆ ในระดับสถานศึกษาและชุมชน

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล เกิดจากภาวะผู้นำของ ผอ.สพท. องค์กรของรัฐของคณะกรรมการ และการได้มีโอกาสในการพัฒนา การปรับแก้ไข

(ท)

กฎหมายให้เกิดความเชื่อมโยง หรือหลอมรวมองค์คณะบุคคล การกระจายอำนาจจากส่วนกลาง (สพฐ. และ ก.ค.ศ.) ให้เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา การสนับสนุนงบประมาณ และสวัสดิการ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การตรวจสอบการใช้อำนาจขององค์คณะบุคคลอย่างเข้มข้น และความพร้อมของเขตพื้นที่การศึกษาในด้านบุคลากรในสำนักงาน รวมทั้งจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความสนใจและให้ความสำคัญด้านการศึกษา

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชื่อมโยงในการดำเนินงานขององค์คณะบุคคลกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงคณะกรรมการ/หน่วยงานต้นสังกัด

2.1 ความเชื่อมโยงองค์คณะบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา กับหน่วยงานส่วนกลาง มีลักษณะความเชื่อมโยงตามลำดับขั้นตอน อันเกิดจากข้อกำหนดทางกฎหมาย โดย ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันจากข้อกำหนดของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 รวมทั้งกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในเชิงนโยบายที่ ก.ค.ศ. กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในแนวตั้ง จากส่วนกลางลงสู่หน่วยปฏิบัติโดยในส่วนของโครงสร้างองค์คณะบุคคลผู้แทน ก.ค.ศ. จะเข้าไปเป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในส่วนของอำนาจหน้าที่ ก.ค.ศ. เป็นผู้ให้ความเห็นชอบในส่วนของการแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกกฎ ระเบียบและแนวทางให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติ รวมถึงการกำกับ การติดตามและตรวจสอบ

(ตบ)

อ.ก.ด.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาจึงอยู่ในฐานะของผู้ปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่ ก.ด.ศ. กำหนด สำหรับ กพฐ. และ ก.พ.ท. มีความสัมพันธ์กันจากข้อกำหนดของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 รวมทั้งกฎหมายลูกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในเชิงนโยบายที่ กพฐ. กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยัง ก.พ.ท. โดยในส่วนของการสร้าง ก.พ.ฐ. เป็นผู้แต่งตั้งกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้คัดเลือกจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิให้ได้ตามจำนวนตามที่เขตพื้นที่การศึกษาเสนอมา แต่ ก.พ.ท. ไม่ได้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กร ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ฐ. สำหรับ สพฐ. และ ก.ต.ป.น. มีความสัมพันธ์กันจากข้อกำหนดของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 รวมทั้งกฎหมายลูกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับ ก.พ.ท. แต่ สพฐ. จะเป็นผู้กำหนดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ก.ต.ป.น. โดยที่ ก.ต.ป.น. จะไม่เกี่ยวข้องกับองค์คณะบุคคลอื่นๆ ในระดับส่วนกลาง โดยโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ก.ต.ป.น. เกิดจากการแต่งตั้งของ ผอ.สพท.

2.2 การปฏิบัติงานของ อ.ก.ด.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. แยกส่วนกัน โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่ได้เขียนระบุโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลเหล่านี้ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน มีเพียงแต่ ผอ.สพท. ที่เป็นกรรมการอยู่ทั้ง 3 องค์คณะบุคคล และการระบุให้ ก.ต.ป.น. พ้นจากตำแหน่งได้ ในกรณีที่ ก.พ.ท. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 มีมติให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ โดยในทางปฏิบัติการกำหนดวาระการประชุม แผนกปฏิบัติงานทั้ง 3 องค์คณะก็มีลักษณะแตกต่างกัน

(ณ)

3. ผลการศึกษาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่ ผลการปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) ของประเทศไทยและต่างประเทศ

3.1 ผลการศึกษาโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลทางการศึกษาที่มีปฏิบัติงานดีเด่นของประเทศไทย 5 แห่ง พบว่า มีการเตรียมความพร้อมของคณะกรรมการ/อนุกรรมการ โดยการจัดประชุม/วางแผนร่วมกัน โดยการทำหนดปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและดำเนินการตามที่กำหนด และมีผู้มีการทำงานที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดย ผอ.สพท. เป็นบุคคลหลักที่ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างองค์คณะบุคคล และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกันระหว่างองค์คณะ และมีการติดตามผลการจัดการศึกษา รายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานขององค์คณะหลากหลายช่องทาง

3.2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลทางการศึกษาที่มีปฏิบัติงานดีเด่นจากต่างประเทศ พบว่า ภาพรวมของการบริหารจัดการศึกษาของต่างประเทศมี 2 ลักษณะ ลักษณะแรก ส่วนกลางกระจายอำนาจการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษาโดยตรง ได้แก่ ประเทศนิวซีแลนด์ และลักษณะที่สอง ส่วนกลางกระจายอำนาจการศึกษาผ่านท้องถิ่น/มลรัฐ/จังหวัด และมีคณะกรรมการการศึกษา/คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น/เขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น โดยระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลของต่างประเทศให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการกำหนดคุณสมบัติของบุคคล ที่จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการการศึกษา จะเห็นได้จากข้อกำหนดคุณสมบัติที่ระบุว่าบุคคลที่ดำรงจิตสูงส่ง เป็นผู้ที่มีความรู้

(ด)

ความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษา วิทยาการและวัฒนธรรมเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นกลางทางการเมือง ทั้งนี้คณะกรรมการ ส่วนใหญ่มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และมีอำนาจหน้าที่แตกต่างกัน ตามบริบทของแต่ละแห่ง แต่ก็มักเกี่ยวข้องกับภารกิจที่เกี่ยวกับ งาน 4 งานของสถานศึกษา การบรรจุแต่งตั้ง ว่าจ้างครู การบริการทาง วิชาการแก่ท้องถิ่น การกำหนดนโยบาย สนับสนุนส่งเสริมสถานศึกษา และกำกับติดตาม โดยกระจายอำนาจให้กับสถานศึกษา

4. ผลการเสนอรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่ถือต่อการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ให้สามารถบริหารได้อย่างคล่องตัว และส่งผลต่อผู้เรียน ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 มี 3 องค์คณะแยกกันเหมือนเดิม แต่เชื่อมโยงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ รูปแบบที่ 2 รวม อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่การศึกษาและ ก.พ.ท. ส่วน ก.ต.ป.น. ร่วมกับ ส.น.บริหาร ยุทธศาสตร์ รูปแบบที่ 3 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเหมือนเดิม แต่ รวม ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. ด้วยกัน และรูปแบบที่ 4 รวม 3 องค์คณะ เป็นองค์คณะเดียว โดยตั้งอนุกรรมการย่อยๆ ดำเนินการ ทั้งนี้เมื่อนำ เกณฑ์การพิจารณาในประเด็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ กล่าว 2 ว่า ยังไม่มีรูปแบบใดที่เหมาะสมและเป็นไปในระดับมากทั้ง 2 กรณี ทุก รูปแบบต่างมีข้อดีและข้อบกพร่อง แต่ก็สามารถสรุปได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนใหญ่ เห็นว่า รูปแบบที่ 1 รูปแบบที่ 3 และรูปแบบที่ 4 มีความ เหมาะสมและความเป็นไปได้มากกว่ารูปแบบที่ 2 แต่เมื่อวิเคราะห์ ประสิทธิภาพของแต่ละรูปแบบในประเด็นคุณลักษณะของความเชื่อมโยง โยสัมพันธ์ระหว่างองค์คณะบุคคล เอกภาพในการบริหาร และการ บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พบว่า รูปแบบที่ 4 หลอมรวม

(ค)

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ให้ เหลือเพียงองค์คณะเดียว มีความ เหมาะสมมากที่สุด ที่ช่วยตอบโจทย์หนึ่งของกรมเปลี่ยนแปลงการ บริหารจัดการใหม่เพื่อสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคการปฏิรูป การศึกษาพหุวัฒนธรรม

5. ข้อเสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จากผล การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจ หน้าที่ขององค์คณะบุคคล พบว่าทุกองค์คณะบุคคล (อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่การศึกษา ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น.) ต่างมีปัญหาคือเจ้าหน้าที่จำเป็นต้อง ได้รับความแก้ไข ซึ่งจำเป็นต้องการแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ที่สำคัญคือ 1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ.2546 2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 3) กฎกระทรวง กำหนด จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือก ประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้น จากตำแหน่งของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 4) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาของอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2552 5) กฎกระทรวง กำหนดจำนวน หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2548 6) ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และการเลือกคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา (ประกาศเมื่อ วันที่ 5 กรกฎาคม 2553) โดยหากแม้มีการ เสนอให้รูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

(ก)

รูปแบบหนึ่งๆ ใน 4 รูปแบบ ก็ย่อมจำเป็นต้องแก้ปัญหาหมายทั้งหมด เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาหน่วยงานระดับ

ส่วนกลาง

1. ควรมีการศึกษา และทบทวนข้อดีข้อบกพร่องเกี่ยวกับ การยกระดับสถานภาพของโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นที่ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี และการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรของสำนักงาน

2. ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมที่ไม่ใช่ ข้าราชการ ให้คณะกรรมการมีอิสระในการตรวจสอบ และไม่ถูกรอบงำจากผู้มีอำนาจมาตัดสิน เช่นเดียวกับ ก.พ.

3. ควรมีการศึกษาและทบทวน ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและข้อดีข้อบกพร่องของการกำหนดให้มี อ.ก.ค.ศ. สพฐ. ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในส่วนของการตรวจสอบ ออ./รอง ผอ. สพท. รวมทั้งหัวหน้ากลุ่มงานในระดับ สพท.

4. ก.ค.ศ. และ กพฐ./สพฐ. ควรมอบอำนาจการสรรหา อนุกรรมการ/คณะกรรมการให้กับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ ก.พ.ท. เป็นผู้ดำเนินการเอง แต่ยังคงมีบทบาทในการแต่งตั้งองค์คณะบุคคลในภาพรวม และเป็นผู้กำหนดมาตรการในการตรวจสอบ กระบวนการได้มา กำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงานอย่าง เข้มข้น

(ก)

5. ก.ค.ศ. และ กพฐ. ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาความพร้อมและความเข้มแข็งให้กับองค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานบทบาทหน้าที่ที่กำหนด และมีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยองค์คณะ เช่น การทำงานเป็นทีม การประชุมแบบเผชิญหน้า การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้องค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมในรูปแบบที่เหมาะสม โดยมีการจัดสร้างงบประมาณรองรับเพื่อการนี้อย่างเพียงพอ

6. ก.ค.ศ. และ กพฐ. ควรมีการพัฒนาระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานขององค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่อย่างเข้มข้นและควรมีการประชุมสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์คณะบุคคลประจำปีในระดับประเทศ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจกับองค์คณะบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมและเป็น การกำกับติดตามการปฏิบัติงานนโยบาย โดยมีการจัดสร้างงบประมาณรองรับเพื่อการนี้เพียงพอ

7. ควรแก้ไขคุณสมบัติและวิธีการได้มาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ค.ศ. ของกฎหมายแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นต่างกัน ให้ชัดเจน ตั้งแต่คุณวุฒิ ประสิทธิภาพ และผลงานสะท้อนความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น อย่างแท้จริง โดยเขียนระบุไว้ในกฎ ก.ค.ศ. ให้ชัดเจนว่าคุณวุฒิ ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาที่ตรงกับความรู้เชี่ยวชาญมีประสบการณ์ การปฏิบัติงานด้านนั้น ไม่น้อยกว่า 10 ปี และระบุประเภทและจำนวน ผลงานที่ได้รับอย่างชัดเจน (อาจแยกประเภทผลงานที่เป็นที่

(ข)

ยอมรับในแต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจน เช่น ตำรา งานวิจัย ผลการ
พิจารณาตัดสินฯ)

8. ควรมีการวิเคราะห์ วิจัยภาวะผู้นำของ ผอ.สพท. ที่ส่งผล
ต่อความสำเร็จของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล และใช้เป็นส่วนหนึ่ง
ของแนวทางในการผลิต สรรหา และพัฒนา ผอ.สพท. อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาแบบการบริหาร โดยองค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. ควรมีการทบทวนและแก้ไขกฎหมายที่ขัดแย้งหรือขัดแย้ง
หน้าที่ขององค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่ฯ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาท
หน้าที่ของ สพท. หรือกลุ่มงานใน สพท.

2. ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์คณะ
บุคคลทั้ง 3 คณะ ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติและกฎหมายลูกที่เกี่ยวข้อง
เพื่อแก้ไขโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ร่วมกันของทุกองค์คณะบุคคล คือ
1) ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เป็นข้าราชการ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีใน
สาขาวิชาที่ตรงกับความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้าน
นั้นไม่น้อยกว่า 10 ปี และระบบประเภทและจำนวนผลงานที่ได้รับอย่าง
ชัดเจน (อาจแยกประเภทของผลงานที่เป็นที่ยอมรับในแต่ละสาขาวิชา
อย่างชัดเจน) 2) ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 4 ปีเท่ากันทุกองค์คณะ และ
การขาดประชุมเกิน 3 ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุจำเป็นถือว่าสิ้นสุดสภาพ
การเป็นคณะกรรมการ/อนุกรรมการ โดยการอนุมัติของ ก.ศ./กพฐ.
รวมทั้งกำหนดมาตรการลงโทษถอดถอนองค์คณะบุคคลกรณีประพฤติ
เสื่อมเสีย ในการปฏิบัติงานโดยไม่มีคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
3) ทุกองค์คณะบุคคลมีหน้าที่ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และ

(บ)

รายงานผลต่อหน่วยงานต้นสังกัด พร้อมกับเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
ต่อข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งสาธารณชนเป็น
ประจำทุกปี

3. ข้อค้นพบพื้นฐานของงานวิจัยนี้ พบว่า **อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
การศึกษา** ประสบปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติ วิธีการได้มา
วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง โดยเฉพาะในส่วนของ
อนุกรรมการโดยตำแหน่ง ที่เป็นผู้แทนครูสภา ผู้แทน ก.ศ.ศ. และ
ผู้แทนครู และผู้บริหาร และโดยมีการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่เน้น
เพียงการบริหารฯ แต่ตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ และการ
ประเมินวิทยฐานะ สำหรับ **ก.พ.ท.** พบปัญหามากในเรื่อง การไม่มี
อำนาจให้ความเห็นชอบในการยุบรวม สัมเลิกรโรงเรียน ปัญหาสำคัญ
เชิงโครงสร้าง คือ กฎหมายไม่ได้อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ท. ให้
สอดคล้องกับ กพฐ. ที่มีอำนาจการบริหารองค์กร ส่วน **ก.ต.ป.น.** มี
อำนาจหน้าที่บางส่วนทับซ้อนกับงานประจำของกลุ่มนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา และมีปัญหาเชิงโครงสร้าง คือ กฎหมาย
ไม่ได้ระบุให้ ก.ต.ป.น. มีโครงสร้างสัมพันธ์กับองค์คณะบุคคลใน
ส่วนกลาง โดยเป็นเพียงโครงสร้างภายในที่แต่งตั้งโดยอำนาจของ
ผอ.สพท. จึงเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้อิสระจากงานประจำของ
สพท. ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้ **ควรศึกษาแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**
ทั้งในส่วนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ฉบับต่าง ๆ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎหมายลูกที่เกี่ยวข้อง จากงาน
วิจัยนี้พบว่า **รูปแบบที่ 4** หลอมรวมโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ให้
เหลือเพียงองค์คณะเดียว เป็นรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่

(บ)

มีประสิทธิภาพในการบริหารสูงสุดเมื่อเทียบกับรูปแบบอื่น ๆ ในประเด็น
ของความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างองค์คณะบุคคลเอกภาพในการบริหาร
และการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น **สภาการศึกษา และ**
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงควรนำเหตุผลความจำเป็น รวมทั้ง
รายละเอียดของการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ และ
ข้อเสนอในการการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารโดย
องค์คณะบุคคลรูปแบบที่ 4 ไปผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิง
โครงสร้างของกฎหมาย และเกิดการเปลี่ยนแปลงมาสู่การปฏิบัติงานจริง
ต่อไป

4. ในระยะที่อยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย และ
คาบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์คณะบุคคลทั้ง 3 องค์คณะที่เป็น
ผลจากโครงสร้างกฎหมายเดิม ก.ศ.ศ. และ กพร./สพร. ควรสร้าง
ความเข้าใจ ขอความร่วมมือไปยัง ผอ.สพท. เป็นบุคคลหลักที่เชื่อมโยง
ประสานระหว่างองค์คณะบุคคล โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน
ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกัน โดยมี
การยกย่อง ให้ขวัญกำลังใจแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการ
บริหารโดยองค์คณะบุคคลเป็นแบบอย่างให้เกิดผลเชิงรูปธรรม

สารบัญ

คำนำ	หน้า
คำชี้แจง	(ก)
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	(ง)
สารบัญ	(ข)
สารบัญภาพ	(ผ)
รายงานวิจัย การวิจัยและพัฒนาระบบการบริหาร โดยองค์คณะบุคคล ระยะที่ 1 (ฉบับย่อ)	(ฝ)
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	1
ขอบเขตของงานวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
วิธีดำเนินการวิจัย	8
ผลการวิจัย	9
อภิปรายผล	10
ข้อเสนอแนะ	48
บรรณานุกรม	71
	77

สารบัญญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	81
ภาคผนวก ก รายงานผู้ช่วยฯตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
ภาคผนวก ข รายงานผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารโดยองค์คณะบุคคล	84
ภาคผนวก ค รายงานผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณา (ร่าง) รูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคล	86
คณะผู้วิจัย	90
คณะผู้จัดทำ	91

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 รูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 4 รูปแบบ	32

รายงานวิจัย

การวิจัยและพัฒนาาระบบบริหาร

โดยองค์คณะบุคคล ระยะที่ 1

(ฉบับย่อ)

หลักการและเหตุผล

การบริหารโดยองค์คณะบุคคล เป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย โดยผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และร่วมรับผิดชอบต่อการผลิตและผลกระทบของการดำเนินงานด้วย ดังนั้นการบริหารโดยองค์คณะบุคคลจึงมีข้อดีใหม่ในระบบบริหารการศึกษาของประเทศไทย เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการปกครองแบบประชาธิปไตยในอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคตั้งก่อนการปฏิรูปการศึกษา ปี พ.ศ. 2542 แต่ยังคงขาดความชัดเจนในสัดส่วน บทบาทหน้าที่และวิธีการดำเนินงานขององค์คณะบุคคล รวมทั้งยังมิชัดเจนที่คณะกรรมการส่วนกลางโดยส่วนใหญ่ เนื่องจากการบริหารมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ ต่อมาการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระบบการศึกษา เริ่มมีบทบาทเด่นชัดเพิ่มมากขึ้น นับตั้งแต่มีการปฏิรูปการศึกษาก่อให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เน้นหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่หน่วยงานในพื้นที่และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่เหมาะสมกับความต้องการและสอดคล้องกับบริบทนอกจากนั้นในเวลาต่อมาได้มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ ทั้งระบบ รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการซึ่งได้จัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงให้สอดคล้องกับที่เป็นคณะบุคคลในรูปแบบของสภาหรือในรูปของคณะกรรมการจำนวน 4 องค์การได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาและคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำหรับการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผลจากการปรับปรุงระบบบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการ อันเกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ก่อให้เกิดการตรากฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามมาที่สำคัญคือพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เนื้อหาสาระของกฎหมายทั้ง 3 ฉบับมีจุดร่วมกันในส่วนของการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการส่วนกลางและเขตพื้นที่ การศึกษาหลายประการ โดยก่อให้เกิดองค์คณะบุคคลทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล ในระดับส่วนกลางที่สำคัญ ได้แก่ สภาการศึกษา

ทำหน้าที่กำหนดแผนและนโยบายบุคลากรในภาพรวมของกระทรวง คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ก.พ.ฐ.) คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ก.อ.ศ.) และคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ก.ก.อ.) ทำหน้าที่หลักในด้านการทำหนดนโยบาย และแนวทางการพัฒนา การบังคับบัญชา การนิเทศติดตามประเมินผลกับบุคลากรในสังกัดนอกจากนี้ยังมีคู่สรุสภาซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักในการดูแลมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ทำหน้าที่หลักในการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับกระทรวง สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงหน่วยงานได้สังกัดระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

สำหรับในส่วนของการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่ การศึกษานี้มีการบริหารโดยองค์คณะบุคคล 3 คณะ คือ 1) คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) มีหน้าที่หลักในการดูแลงานด้านการบริหารงานบุคคล 2) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ก.พ.ท.) มีหน้าที่หลักในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวมและเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่และ 3) คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ การศึกษา (ก.ต.ป.น.) มีหน้าที่หลักในการดูแลงานเชิงวิชาการ งานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งทั้ง 3 องค์คณะ ปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยรองรับการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ

การบริหารทั่วไป ทั้งนี้ระหว่างองค์บุคคลในระดับเขตพื้นที่และ
องค์คณะบุคคลกลางจะต้องมีการประสานเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน

การบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล
ทั้ง 3 องค์คณะ ที่ดำเนินการมาในระยะหนึ่งในช่วงทศวรรษแรกของการ
ปฏิรูปการศึกษา แต่จากการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่า การประสาน
เชื่อมโยงระหว่างองค์คณะบุคคลทั้ง 3 องค์คณะยังขาดประสิทธิภาพ มี
ปัญหาและอุปสรรคหลายประการ และความเชื่อมโยงกับคณะกรรมการ
ในส่วนกลาง รวมทั้งความสัมพันธ์กับสถานศึกษายังไม่ชัดเจน นอกจากนี้
ยังไม่สามารถประเมินได้ว่ารูปแบบองค์ประกอบอำนาจหน้าที่ คุณสมบัติ
การสรรหา ภาวะการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการมีคุณภาพ
ประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้มากน้อยเพียงใด ทำให้เห็นถึง
ความสำคัญของการพัฒนาระบบการบริหาร โดยองค์คณะบุคคล
 อีกทั้งยังเป็นจุดเน้นสำคัญจุดหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษ
ที่สอง และต้องแก้ไข ปรับปรุงในส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรคและหา
วิธีการพัฒนาระบบบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลในระดับเขตพื้นที่
อย่างลุ่มลึกและกว้างขวาง เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งใน
การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดยั้งและ
พัฒนาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลครั้งนี้เป็นการยกระดับการ
บริหารโดยองค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความสัมพันธ์
เชื่อมโยงกันนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ
 อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาระบบการบริหารโดย
องค์คณะบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประกอบด้วย อนุกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา)
คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ก.พ.ท.) และคณะกรรมการติดตาม
ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) รวมทั้งศึกษา
ความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์คณะบุคคลดังกล่าวที่เป็นไปตามหลักการ
แนวคิดการบริหารโดยองค์คณะบุคคลและส่งผลต่อคุณภาพการบริหาร
สถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชื่อมโยงในการดำเนินงานของ
องค์คณะบุคคลกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้ง
คณะกรรมการ/หน่วยงานต้นสังกัด
3. เพื่อศึกษาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่มีการ
ปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) ของประเทศไทยและต่างประเทศ
4. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับ
เขตพื้นที่การศึกษาที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาให้
สามารถบริหารได้อย่างคล่องตัว และส่งผลต่อผู้เรียน
5. เพื่อเสนอให้มีการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
กับระบบบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูป
การศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) รวมทั้งขั้นตอนการ
ดำเนินงานในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษารายงานผลการวิจัย เอกสารทางวิชาการ การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ และการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาระบบการบริหารโดยองค์กรบุคคล ห่วงในตำแหน่งลักษณะปัญหา สาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษารูปแบบการบริหารในรูปองค์ประกอบที่มีการปฏิบัติต้น (Best Practice) ของประเทศไทย และต่างประเทศ การจัดทำข้อเสนอรูปแบบการบริหารในรูปองค์ประกอบต่าง ๆ ในเรื่องจำนวน องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ คุณสมบัติการบริหาร และการดำรงตำแหน่ง รวมถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับคณะบุคคลโดยเฉพาะวิธีการได้มาซึ่งองค์ประกอบคณะต่าง ๆ ที่มีความเป็นเอกภาพ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารในรูปแบบองค์ประกอบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ระบบการบริหารในรูปองค์ประกอบในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ความสัมพันธ์ของหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารในรูปองค์ประกอบในระดับเขตพื้นที่การศึกษาในเรื่องจำนวน องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ คุณสมบัติ การสรรหา วิธีการได้มา และการดำรงตำแหน่ง รวมถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับคณะกรรมการส่วนกลาง

สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สิ่งที่เป็นอยู่ในด้านจำนวน องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ คุณสมบัติ วิธีการได้มา และการดำรงตำแหน่งขององค์ประกอบในระดับเขตพื้นที่

ปัญหาการบริหารโดยองค์ประกอบในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สิ่งที่เป็นอยู่และปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารโดยองค์ประกอบในระดับเขตพื้นที่ในตำแหน่งและ สาเหตุ แนวทางแก้ไข และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเชื่อมโยงประสานการดำเนินงานขององค์ประกอบในระดับเขตพื้นที่ หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์ประกอบในระดับเขตพื้นที่ด้วยกันและองค์ประกอบในส่วนกลาง

ระบบการบริหารโดยองค์ประกอบที่มีการปฏิบัติงานต้น (Best Practice) หมายถึง แนวคิดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารในรูปองค์ประกอบในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ที่ประสิทธิภาพ เอกภาพ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยนี้ทำเพื่อรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคล ซึ่งมีความสำคัญดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเป็นธรรมและความโปร่งใส และการบริหารขององค์คณะบุคคลและผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีความเป็นเอกภาพ มีการดำเนินงานของแต่ละคณะอย่างประสานและเชื่อมโยงกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการบริหารทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
2. องค์คณะบุคคลที่มาจากบุคคลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตามองค์ประกอบของคณะบุคคลปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองทุกรูปแบบ และมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษามีระบบติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
4. แนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานขององค์คณะบุคคลที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

- ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหาร โดยองค์คณะบุคคลในระดับกลาง (ก.ค.ศ.) และระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3 องค์คณะ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อยได้แก่
- 1) การศึกษาเอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยองค์คณะบุคคลทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 - 2) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารโดยองค์คณะบุคคลจำนวน 12 คน
 - 3) สอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารโดยองค์คณะบุคคล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจาก 127 สพท. และ 4) จัดสนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ครบรอบกลุ่ม 5 ภูมิภาคๆ ละ 5 แห่ง รวม 25 สพท.

- ขั้นตอนที่ 2** การศึกษาองค์การบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่มีการปฏิบัติดีเด่นของประเทศไทยและต่างประเทศ กรณีต่างประเทศใช้การศึกษาเอกสาร สำหรับกรณีของระดับเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติดีเด่นของประเทศไทย ตัดเลือกจาก สพท. จำนวน 5 แห่ง จาก 5 ภูมิภาค ๆ ละ 1 แห่ง แล้วทำการจัดสนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารโดยองค์คณะบุคคล สพท. ละ 11 คน

- ขั้นตอนที่ 3** การนำเสนอรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เป็นกรร่างรูปแบบการบริหาร โดยองค์คณะบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา โดยสังเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 จากพื้นที่

เป็นการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 25 คน มาประเมินความสอดคล้อง
ความเหมาะสม และความจำเป็นไปได้อย่างครบถ้วน โดยการสนทนากลุ่ม
รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกฎหมาย
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคล
ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา
รวมทั้งข้อเสนอการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาระบบการบริหาร โดยองค์คณะบุคคล

1.1 สภาพปัจจุบันและปัญหาของโครงสร้างและอำนาจ
หน้าที่ขององค์คณะบุคคลส่วนกลาง (ก.ค.ศ. และ ส.พ.ฐ.)

1.1.1 โครงสร้างการบริหารสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นหน่วยงาน
ระดับสำนัก ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ โดยมีรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ดูแล ตำแหน่ง
ผู้บริหารสูงสุดคือเลขาธิการ จากโครงสร้างการบริหารดังกล่าวทำให้
การดำเนินงานโดยภาพรวมของ ก.ค.ศ.ล่าช้า เพราะมีการบังคับบัญชา
หลายชั้นตอน ไม่สามารถตอบสนองต่อการดูแลการบริหารงาน
บุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างทันกาล และ
ลักษณะโครงสร้างสำนักดังกล่าว ไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าของบุคลากร
และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนัก ทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติ จนทำให้คณบดี คณบดี คณบดี คณบดี คณบดี คณบดี
หรือไอเอ็นไอทำงานที่อื่น นอกจากนี้ยัง องค์ประกอบของ ก.ค.ศ. ที่

ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของสำนักต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ
ซึ่งเป็นผู้แทนโดยตำแหน่งเข้ามาแทรกแซงอำนาจการบริหารของก.ค.ศ.
โดยมุ่งรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานตนเอง ทำให้ขาดเอกภาพใน
การบริหารงานบุคคล การกำหนดคุณสมบัติ ยังขาดการกำหนดคุณสมบัติ
ประสบการณ์และผลงาน ที่สะท้อนความเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง และ
การได้มาของผู้ทรงคุณวุฒิมีกระบวนการสรรหาที่จำกัด ส่วนคุณสมบัติ
ของคณะกรรมการในส่วนผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ระดับ
วิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปนั้นไม่เหมาะสม ซึ่งควรมี
วิทยฐานะตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป สำหรับการพ้นจากตำแหน่ง ยัง
ขาดความชัดเจนในส่วนของเหตุผลของการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้ง
มาตรการในการลงโทษกรณีแสวงหาประโยชน์หรือทำไม่ถูกต้อง

การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ.
พบว่า การดำเนินงานของ ก.ค.ศ. ขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะการ
แต่งตั้งอนุกรรมการ ก.ค.ศ. หรือ ก.ค.ศ. วิสามัญ ที่มีการดำเนินการ
ล่าช้าและไม่เพียงพอ รวมทั้งไม่สามารถกำหนดกฎ ระเบียบ เพื่อเป็น
แนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาได้
อย่างทันกาล นอกจากนี้ อำนาจหน้าที่บางเรื่องยังมีการปฏิบัติไม่
ชัดเจนนัก เช่น การพัฒนาวิชาชีพครู สวัสดิการและสวัสดิภาพของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการพัฒนา อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอาจร่วมมือดำเนินการหรือถ่ายโอนบางหน้าที่ที่
ทับซ้อนกันให้หน่วยงานอื่น รวมทั้งขาดระบบดูแล กำกับ ตรวจสอบ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
โดยมีการดำเนินการในเชิงรับเมื่อเกิดเหตุร้องเรียน มากกว่าการทำงาน
เชิงรุก กอปรกับขาดการวิเคราะห์ วิจัยในการออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ จึง

ทำให้ขาดข้อมูลและสารสนเทศในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาอย่างทันกาลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1.1.2 โครงสร้างตามกฎหมายระหว่าง ก.ค.ศ. กับ สพฐ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันที่ชัดเจน โดย ก.ค.ศ. จะเชื่อมโยงโดยตรงไปที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลของ สพฐ. อีกทั้ง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลบางส่วนยังทับซ้อนกับอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. เช่น การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 53(2) ที่กำหนดให้ การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผอ.สพท. และตำแหน่ง ผอ. สพท. เชี่ยวชาญ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งโดยอัตโนมัติ ก.ค.ศ. ทั้งนี้ ก.พ.ฐ. และ สพฐ. ยังไม่กระจายอำนาจอย่างเต็มที่มายังองค์คณะบุคคลในส่วนของ ก.พ.ท. และ ก.ค.ป.น. กอปรกับความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมาย ทำให้ขาดความชัดเจนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์คณะบุคคลเหล่านี้

1.2 สภาปัจจุบันและปัญหาของโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.

ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในภาพรวม อ.ก.ค.ศ. มีโครงสร้างที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่มีโครงสร้างในด้านสัดส่วน คุณสมบัติ วิธีการสรรหาและวาระการดำรงตำแหน่งที่มีความเหมาะสมน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ ๆ ได้แก่ 1) จำนวนอนุกรรมการ 12 คนเกิดจากสัดส่วนของ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ : กรรมการโดยตำแหน่ง : ผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ 4 : 3 : 5 2) มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี 3) อนุกรรมการผู้แทนครูสุภาพให้กรรมการครูสุภาพเสนอชื่อและให้คณะกรรมการครูสุภาพพิจารณา และ 4) ดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้ ตามลำดับ สำหรับ การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีการบริหารจัดการองค์คณะบุคคลและการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบปัญหาในภาพรวมระดับ ปานกลาง ทั้งนี้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารจัดการองค์คณะบุคคล และการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่น้อยกว่าข้ออื่น ๆ ในเรื่อง 1) การประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน คณะอนุกรรมการ/กรรมการและจัดทำรายงานเสนอต่อที่ประชุม และร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์คณะบุคคลอย่างชัดเจน 2) การพัฒนาหลักฐานข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) มีการกำกับ ดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำเสนอแนะการใช้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ สำหรับการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ปัญหามากที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น คือ การวางแผน การกำหนดอัตรากำลังและเกี่ยอัตราอย่างเป็นระบบ

ในขณะที่ผลการสนทนากลุ่มจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า การกำหนดโครงสร้างแบบ 3 ภูมิภาค มีความเหมาะสมทั้งเรื่องจำนวน และองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการ แต่มีข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ในส่วนของ องค์ประกอบและสัดส่วนของอนุกรรมการ อนุกรรมการโดยตำแหน่งเป็นผู้แทน ก.ค.ศ. และครูสุภาพ

ไม่ควรมี เพราะมีการเมืองแทรกแซงและเป็นคนนอกพื้นที่ แต่หากยังมี
อยู่ควรให้ สพท. เป็นผู้สรรหาเอง ควรเพิ่มจำนวนผู้แทนครูให้ครอบคลุม
การดูแลครู ควรแยกผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายและด้านการเงินแยก
ออกจากกัน ควรเพิ่มอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในส่วนของ รongผอ. สพท. และศึกษานิเทศก์ โดยมีบางส่วน
เสนอให้ ผอ. สพท. ควรเป็นประธาน **คุณสมบัติ** ควรกำหนดคุณสมบัติ
ทั่วไป เรื่องไม่เคยมีประวัติการทำผิดวินัย หรือการกระทำผิดกฎหมาย
มีความเสียสละทางจริยธรรม จรรยาบรรณและการประกอบวิชาชีพ
โดยเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิควรมีความรู้ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่
ประจักษ์ มีความทุ่มเท และเสียสละในการปฏิบัติงาน สำหรับ ผู้แทน
ข้าราชการครูควรมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี (เดิม 15 ปี)
การได้มา/การสรรหา การคัดเลือกไม่น้อยกว่า 10 ปี (เดิม 15 ปี)
ครูสภา และผู้แทน ก.ค.ศ. ควรได้มาจากการสรรหาของ สพท. เองหรือ
ได้มาจากการร่วมการสรรหาร่วมกันจากหลายภาคส่วน ภายในจังหวัด
สำหรับ ผู้ทรงคุณวุฒิ ควรตั้งกรรมการหลายภาคส่วนร่วมกันสรรหา
และควรใช้วิธีเปิดกว้างทั้งการสมัคร การเสนอชื่อ โดยมีการตรวจสอบ
คุณสมบัติอย่างเข้มข้น โดยควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง
สำหรับผู้แทนราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้การเลือกตั้ง โดย
ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเลือกตั้งในกลุ่มอื่นได้ด้วย และควรมีการตรวจสอบ
ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ในกระบวนการเลือกตั้ง สำหรับการปฏิบัติ
ตาม**อำนาจหน้าที่** ส่วนใหญ่เห็นว่าอำนาจหน้าที่ที่กำหนดมีความ
เหมาะสมและชัดเจนอยู่แล้ว แต่มีบางส่วนเห็นว่าไม่เหมาะสมเนื่องจาก
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่มากขึ้นไปและไม่สมดุล
กับองค์คณะอื่น ๆ อีกทางส่วนใหญ่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ขาดการทำหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาขวัญและกำลังใจ
การยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ซื่อสัตย์ โดยมีส่วนเสนอให้กระจายอำนาจไป
ยังสถานศึกษาที่มีความพร้อมไปบริหารงานบุคคล โดยผ่านการกำกับ
ดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้น ควรเพิ่ม
อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายด้านอัตราค่าจ้าง การกำหนด
ตำแหน่ง และจำนวนข้าราชการ และการให้ค่าตอบแทนการแต่งตั้ง
คณะกรรมการกลั่นกรอง ที่ควรมีกรรมการจากชุด ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น.
ร่วมด้วย

โครงสร้างของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เจตนาเดิมต้องการ
ให้เป็นองค์กรรองจาก ก.พ.ท. แต่เนื่องจากเป็นองค์กรที่ให้คุณให้โทษ
สูง จึงมีปัญหาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์มาก โดย
ส่วนใหญ่เห็นว่าองค์ประกอบและสัดส่วนของอนุกรรมการที่ยึดหลัก
ไตรภาคีมีความเหมาะสมอยู่แล้ว แต่ควรระบุดีส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิ
ให้ชัดเจน และควรเพิ่มสัดส่วนอนุกรรมการโดยตำแหน่งจากรอง ผอ.
เขตพื้นที่การศึกษา และเพิ่มจำนวนผู้แทนครู **คุณสมบัติ** ควรมีการเขียน
รายละเอียดคุณสมบัติการเสียสละทางคุณธรรม จริยธรรมที่ชัดเจน
โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเขียนคุณสมบัติในด้านตำแหน่ง
คุณวุฒิ ประสบการณ์ และผลงานที่ชัดเจน **การได้มา/การสรรหา**
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มักมีปัญหา และมีข้อร้องเรียนถึงการ
วิ่งเต้นเป็นคณะกรรมการในองค์คณะนี้ โดยเฉพาะในส่วนของผู้แทน
ครูสภา และผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนการสรรหาผู้ทรง
คุณวุฒิในปัจจุบันยังอยู่ในวงจำกัด ไม่กว้างขวาง เนื่องจากใช้เพียงการ
เสนอชื่อจากคณะกรรมการ บ่อยครั้งที่พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิตำแหน่งนั้น ๆ

ไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ วิธีแก้ไขควรมีกระบวนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิอย่างกว้างขวาง และอาจผสมผสานหลากหลายวิธีการสำหรับการได้มาของผู้แทน ก.ค.ศ. และผู้แทนคณบดีสภา ควร.ให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเอง โดยบางส่วนเสนอให้ผู้แทนคณบดีสภา ควร.ได้มาจากตำแหน่งคณบดีจังหวัด หรือ ส.ก.ส.ค. ของจังหวัดนั้น สำหรับ**การพ้นจากตำแหน่ง** ขาดความชัดเจนในส่วนของกระบวนการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งมาตรการในการลงโทษกรณีแสวงหาประโยชน์หรือทำไม่ถูกต้อง โดย ก.ค.ศ. ควรมีระบบการรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง หรืออาจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงชื่อถอดถอน ส่งไปยัง ก.ค.ศ. และหากบุคคลหรือผู้องค์คณะบุคคล ถูกถอดถอน และกระทำผิดจริง ให้ดำเนินการต่ออาญาพร้อมด้วย สำหรับการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนใหญ่ เน้นการบริหารงานบุคคลเชิงรับ ในเรื่องการโยกย้ายแต่งตั้ง พิจารณาความดีความชอบ การประเมินวิทยฐานะเป็นหลัก แต่บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเชิงวิชาการ การจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนา การกำกับดูแล รวมทั้งการยกย่อง เชิดชูเกียรติยังมีการดำเนินการไม่ชัดเจนนัก การปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีเรื่องร้องเรียนเข้ามาที่ ก.ค.ศ. จำนวนมากเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติผู้ถูกต้อง การวางตัวไม่เป็นกลางในลักษณะให้คุณให้โทษผู้สมัครฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด การให้ผลประเมินหรือข้อผิดพลาดในเรื่องทั่วไป เช่น ไม่เข้าใจกฎ กติกา และเรื่องร้องเรียนในลักษณะกลั่นแกล้งที่มีการเสนอข่าว ซึ่งเป็นเรื่องที่มีมูลความจริง จนมีการสั่งปลด อ.ก.ค.ศ. และลงโทษทางวินัยผู้ที่กระทำความผิดบางคน นอกจากนี้ มีข้อเสนอให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปให้สถานศึกษาที่มีความพร้อม

ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า บทบาทหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่และบทบาทหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในส่วนของ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความใกล้เคียงกันมากจนแทบแยกไม่ออกว่ามีบทบาทแตกต่างกันอย่างไร

1.2.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ท.

ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในภาพรวม ก.พ.ท. มีโครงสร้างที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่มีโครงสร้างในด้านสัดส่วน คุณสมบัติ วิธีการสรรหาและวาระการดำรงตำแหน่งที่มีความเหมาะสมน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ ๆ ได้แก่ 1) จำนวนกรรมการ 15 คน เกิดจากสัดส่วนของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ : กรรมการผู้แทนองค์กร/สมาคมต่าง ๆ : กรรมการโดยตำแหน่ง คือ 7 : 7 : 1 2) ไม่เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาเกินกว่า 2 เขตพื้นที่ 3) กรณีกรรมการว่างลงเหลือวาระไม่ถึง 180 วัน ไม่ต้องสรรหา เลิกและแต่งตั้ง และ 4) วาระการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี แต่มี สิวาระคราวละ 2 ปี ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ท. พบว่า มีการบริหารจัดการองค์คณะบุคคล และการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยภาพรวมระดับน้อย ทั้งนี้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารจัดการองค์คณะบุคคล และการปฏิบัติตาม

อำนาจหน้าที่ที่น้อยกว่าข้ออื่น ๆ ในเรื่อง 1) การกำกับ ติดตามการดำเนินงานขององค์กรบริการ/กรรมการและส่วนที่เกี่ยวข้อง 2) การประเมินผลการทำงานปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ/กรรมการและจัดทำรายงานเสนอต่อที่ประชุม และร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรแบบชัดเจน 3) การประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวยุวชนในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ส่วนอำนาจหน้าที่ที่พบปัญหามากที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ได้แก่ การกำกับดูแลในการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย

ในขณะที่ผลการสนทนากลุ่มจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า การกำหนดโครงสร้างของ ก.พ.ท. แบบ ๒ ตรีภาคี มีความเหมาะสมทั้งเรื่องจำนวน และองค์ประกอบของคณะกรรมการ แต่มีข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา โดยอาจมี รอง ผอ.สพท. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ บางส่วนเห็นว่าผู้แทนองค์กรชุมชนควรถูกยกเลิก เพราะมีความสนใจและเข้าใจต่อการจัดการศึกษาน้อยมาก บางส่วนเห็นว่ามีการรวมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมากเกินไปและมีบทบาทประจำสำหรับคุณสมบัติของกรรมการทุกกลุ่ม ควรเพิ่มเป็นวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ควรเป็นข้าราชการ ครู และสหประชาการ กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ควรสิ้นสุดที่เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับการปฏิบัติตาม ส่วนวาระการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็น 4 ปี **อำนาจหน้าที่** ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสมและชัดเจน แต่มีบางส่วนเห็นว่าไม่เหมาะสมเนื่องจาก สพฐ. ไม่กระจายอำนาจให้ ก.พ.ท. ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตพื้นที่

การศึกษาและสถานศึกษาอย่างเต็มที่ การทำหน้าที่ประสาน ส่งเสริม การจัดการศึกษาของเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขอบข่ายหน้าที่กว้างขวางเกินไป **อำนาจหน้าที่** การยุบเลิก โรงเรียน เกิดปัญหาในการปฏิบัติ เพราะ ก.พ.ท. ไม่มีอำนาจให้ความเห็นชอบ เนื่องจาก สพฐ. กำหนดให้อยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษา โดยมีข้อเสนอให้รวมอำนาจของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. เข้าด้วยกันเพื่อคานอำนาจ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

สำหรับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า โดยหลักการแล้วคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ก.พ.ท.) เป็นองค์กรที่บริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษา เจตนารมณ์เดิมให้มีความสำคัญมากกว่า อ.ก.ค.ศ. แต่เมื่อมีการปฏิบัติงานจริง ถูกลดความสำคัญลงไป คณะกรรมการไม่ค่อยมีการประชุม ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากหน่วยงานส่วนกลาง ๒ ได้แก่ สพฐ. ไม่ได้ส่งเสริมให้คณะกรรมการมีความเข้มแข็งเท่าที่ควร อีกทั้ง การบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินงานส่วนใหญ่ สพฐ. จะดำเนินการผ่านไปยังเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงทั้งบางเรื่องอยู่ในขอบข่ายหน้าที่ขององค์กรแบบบุคคล ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของ ก.พ.ท.

และบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า บทบาทหน้าที่ของ ก.พ.ท. และบทบาทหน้าที่ของกลุ่มนโยบายและแผน และกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในส่วนการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา มีความใกล้เคียงกันมากจนแทบแยกไม่ออกว่ามีบทบาทแตกต่างกันอย่างไร

1.2.3 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ก.ต.ป.น.

ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในภาพรวม ก.ต.ป.น. มีโครงสร้างที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่มีโครงสร้างในด้านสัดส่วน คุณสมบัติ วิธีการสรรหาและวาระการดำรงตำแหน่งที่มีความเหมาะสมน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ในด้านนั้น ๆ ได้แก่ 1) จำนวนกรรมการ 9 คน เกิดจากสัดส่วนของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ : กรรมการโดยตำแหน่ง : ผู้บริหารสถานศึกษา คือ 5 : 2 : 2 2) อายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ 3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้การกรมนอื่นเสนอชื่อแล้วให้เลือกกันเองเหลือตามจำนวน และ 4) สิวาระคราวละ 3 ปี ตามลำดับ สำหรับ **การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่**ของ ก.ต.ป.น. พบว่า มีการบริหารจัดการองค์บุคคล และการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบปัญหาในภาพรวมระดับน้อย ทั้งนี้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารจัดการองค์บุคคลและการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่น้อยกว่าข้ออื่น ๆ ในเรื่อง 1) หน้าที่ของคณะกรรมการ/กรรมการและจัดทำรายงานเสนอต่อที่ประชุม และร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์บุคคลอย่างชัดเจน และ 2) การศึกษาวิจัยและวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารและการดำเนินการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด ส่วนอำนาจหน้าที่ที่พบปัญหามากที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาวิจัยในข้อ 2) เช่นเดียวกัน

ในขณะทีผลการสนทนากลุ่มจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า การกำหนด**โครงสร้าง**ของ ก.ต.ป.น. แบบไปตราศึ มีความเหมาะสมทั้งเรื่องจำนวน และองค์ประกอบของคณะกรรมการ

แต่มีข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา โดยควรเพิ่มสัดส่วนของผ.อ.กลุ่มในเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจาก อปท./ท้องถิ่น มีบางส่วนเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานองค์คณะบุคคล จะทำให้เกิดการผลักดันในการทำงานมากกว่า สำหรับคุณสมบัติควรเพิ่มคุณสมบัติของคณะกรรมการให้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ทรงคุณวุฒิไม่ควรเป็นข้าราชการ โดยที่ควรมีการสรรหาอย่างกว้างขวาง ให้มีการเสนอชื่อทั้งในส่วนที่เป็นกรรมการสรรหา และเสนอชื่อโดยตรงภายนอก ส่วนวาระการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็น 4 ปีเท่ากันทุกองค์คณะ โดยที่เงื่อนไขของการพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากขาดประชุม น่าจะเป็นหลักเกณฑ์ของทุกคณะ ส่วนการพ้นจากตำแหน่งโดยการทุจริต บกพร่องต่อหน้าที่ ประพฤติเสื่อมเสีย ควรมีการเขียนเหตุผลระบุให้ชัดเจน สำหรับการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ส่วนใหญ่เห็นว่า สพฐ. มีนโยบายกระจายอำนาจให้ ก.ต.ป.น. แต่เป็นเพียงแบ่งอำนาจ หรือ มอบอำนาจเท่านั้น บางส่วนปฏิบัติแล้วเกิดปัญหาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานทับซ้อนกับงานประจำของศึกษานิเทศก์ โดยการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์จะมีน้อยมาก โดยการรัฐของครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มิทราบรายละเอียดของการรรมการ ก.ต.ป.น. รวมถึงขอบข่ายการทำงานที่ เนื่องจาก สพท.มักไม่ได้รับประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง ทั้งนี้มีข้อเสนอให้รวมโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. ด้วยกันแล้วทำงานเชิงวิชาการ ให้มีศักดิ์และสิทธิ์เท่ากับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

สำหรับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า เจตนาเดิมต้องการให้เป็นองค์คณะที่ทำงานสอดคล้องกับการ

ตรวจราชการ ทำงานเกี่ยวกับงานวิชาการ แต่เมื่อปฏิบัติหน้าที่จริง กลับมีการปฏิบัติหน้าที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับองค์คณะบุคคลอื่น ๆ เพราะส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานผู้ติดกับภารกิจของกลุ่มศึกษานิเทศก์ เนื่องจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่เป็นประธานกรรมการองค์คณะ และมีหัวหน้ากลุ่มศึกษานิเทศก์เป็นกรรมการและเลขานุการ จึงคิดว่าเป็นหน่วยงานประจำที่ดำเนินการเป็นปกติอยู่แล้ว ทั้งนี้ขอเสนอให้ทบวงทบพาทหน้าที่ของ ก.ต.ป.น. ให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา และคุณภาพการเรียนรู้ทางการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และนำผลการดำเนินการดังกล่าวมาเผยแพร่ เชื่อมโยง วิเคราะห์และใช้ประโยชน์ร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. และ ก.พ.ท. โดยมีบางส่วนเห็นควรให้ปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคล ให้เชื่อมโยงกับระบบตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้สำนักบริหารยุทธศาสตร์ (เขตการศึกษาเดิม) ในส่วนของงานวิชาการ เข้ามาทำหน้าที่ร่วมกับกลุ่มศึกษานิเทศก์ โดยมี ผอ.สำนักยุทธเป็นประธานจะทำให้การทำงานของ ก.ต.ป.น. เข้มแข็ง และสอดคล้องกับโครงสร้างการตรวจราชการของส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของ ก.พ.ท. และบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า บทบาทหน้าที่ของ ก.พ.ท. และบทบาทหน้าที่ของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาในส่วนหนึ่งของ 1) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา 2) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 3) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ 4) ดำเนินการและ

ประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีความใกล้เคียงกันมากจนแทบแยกไม่ออกว่ามีบทบาทแตกต่างกันอย่างไร

1.3 ผลการปฏิบัติงานขององค์คณะบุคคลของ สพท. ที่ส่งผลต่อสถานศึกษา

ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องพบว่า ในภาพรวมองค์คณะบุคคลของ สพท. ปฏิบัติงานส่งผลต่อสถานศึกษาระดับมาก แต่มีบางเรื่องที่ส่งผลถึงสถานศึกษาน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลของเขตพื้นที่ การศึกษามีส่วนทำให้สถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีส่วนสำคัญในการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารของสถานศึกษาที่มีบริบทและความพร้อมแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี และมีส่วนสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ในขณะทีผลการสนทนากลุ่มจากบุคคลที่เกี่ยวข้องพบว่า ผลการปฏิบัติงานของทั้ง 3 องค์คณะฯ มีส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเห็นได้จากการที่รู้ต่อการพัฒนาจนสามารถเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้ ตลอดจนการให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และพิจารณาให้ความเห็นชอบส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูไม่ชัดเจน โดยการพัฒนาครูในปัจจุบันมักเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในภาพรวมของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแล้ว พบว่า

การปฏิบัติงานขององค์คณะบุคคลในประเด็นที่เกี่ยวข้องตามบทบาทหน้าที่ อาจส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา หรือคุณภาพของผู้เรียนส่วนหนึ่ง แต่ไม่ได้ทั้งหมด เนื่องจากคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนจะเกี่ยวข้องกับตัวแปรหรือเงื่อนไขภายนอกอื่น ๆ ในระดับสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งในทางปฏิบัติการปฏิบัติงานขององค์คณะบุคคลยังจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องด้วยวิธีการกำหนดให้สถานศึกษามีสถานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งถือว่าสถานศึกษามีความพร้อมและมีอิสระในการบริหารงาน

1.4 บังคับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล สรุปได้ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำของ ผอ.สพท. จะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์คณะบุคคล

1.4.2 องค์ความรู้ของคณะกรรมการ และการได้รับโอกาสในการพัฒนา ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ เข้าใจในบทบาทเกี่ยวกับการประสานงานและการได้ใจจากผู้ร่วมงานตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของกรรมการ

1.4.3 การปรับแก้กฎหมายให้เกิดความเชื่อมโยงหรือหลอมรวมองค์คณะบุคคล

1.4.3 การกระจายอำนาจจากส่วนกลาง (สพฐ. และ อ.ก.ค.ศ.) ให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีสิทธิในการมอบอำนาจหรือมอบอำนาจบางส่วนตั้งเช่นปัจจุบัน ส่วนกลางควรทำหน้าที่เพียงการกำหนดแนวนโยบาย กรอบแนวทางการปฏิบัติงาน การกำกับติดตาม และการตรวจสอบอย่างเข้มข้น

1.4.4 งบประมาณ และสวัสดิการ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น ค่าตอบแทน ค่าประชุมรายเดือน รายปี โดยทุกวันกรรมการมีค่าตอบแทนน้อยมาก และที่มีก็ไม่เสมอภาคเท่าเทียมกันในทุกองค์คณะบุคคล

1.4.5 การสอบทานอำนาจ (Check Balance) ไม่ให้องค์คณะใดคณะหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป โดยควรให้ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องบุคคลในการปฏิบัติงานด้วย และให้หน่วยงานส่วนกลางทำการตรวจสอบการใช้อำนาจอย่างเข้มข้น

1.4.6 บริบทและความพร้อมของเขตพื้นที่การศึกษาในเรื่อง ความพร้อมของบุคลากรใน สพท. ทั้งเรื่องจำนวน ความเพียงพอ ความรู้ความสามารถ และเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความสนใจและให้ความสำคัญด้านการศึกษา รวมทั้งทัศนคติที่มีต่อการจัดการศึกษาและการเข้ามาเป็นองค์คณะบุคคลของกลุ่มองค์กรทางวิชาชีพของครู เอกชน องค์กรชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชื่อมโยงในการดำเนินงานขององค์คณะบุคคลกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งคณะกรรมการ/หน่วยงานต้นสังกัด

2.1 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์คณะบุคคลจากส่วนกลาง

ความเชื่อมโยงขององค์คณะบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา กับหน่วยงานส่วนกลาง มีลักษณะความเชื่อมโยงตามลำดับขั้นตอน อันเกิดจากข้อกำหนดทางกฎหมาย โดย ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสามารถความสัมพันธ์กันจากข้อกำหนดของ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่

แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 รวมทั้งกฎหมายลูกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในเชิงนโยบายที่ ก.ค.ศ. กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในแนวตั้ง จากส่วนกลางลงสู่หน่วยปฏิบัติ โดยในส่วนของโครงสร้างองค์กรบุคคล ผู้แทน ก.ค.ศ. จะเข้าไปเป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่งใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในส่วนของการบริหารการดำเนินงานใน อ.ก.ค.ศ. เห็นชอบในส่วนของการแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกกฎ ระเบียบและแนวทาง ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติ รวมถึงการกำกับ การติดตาม และตรวจสอบ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาจึงอยู่ในฐานะของผู้ปฏิบัติ ตามกรอบแนวทางที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างไรก็ตาม การที่ ก.ค.ศ. เป็นหน่วยงานกลางที่ต้องดูแลการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของกระทรวง ศึกษาธิการ จึงทำให้มีการกว้างขวาง และทำให้การกำหนดกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติออกมาล่าช้า อีกทั้ง ก.ค.ศ. ยังขาดระบบการ รับฟัง การติดตามประเมินผลการทำงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาที่ครอบคลุม ทัวถึงกับเขตพื้นที่ทั่วประเทศ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทันกาล ในขณะที อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ก็มีภาระดำเนินงานไม่ชัดเจนนัก

สำหรับ **ก.พ.ฐ. และ ก.พ.ท.** มีความสัมพันธ์กันจาก ข้อกำหนดของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รวมทั้งกฎหมายลูกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในเชิงนโยบายที่ **ก.พ.ฐ.** กระจายอำนาจการบริหาร

องค์การไปยัง **ก.พ.ท.** โดยในส่วนของโครงสร้าง **ก.พ.ฐ.** เป็นผู้แต่งตั้ง กรรมการเขตพื้นที่การศึกษา โดยในส่วนของการบริหารผู้ทรงคุณวุฒิ **ก.พ.ฐ.** เป็นผู้คัดเลือกจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิได้ตามจำนวน ตามที่เขตพื้นที่การศึกษาเสนอมา ในส่วนของอำนาจหน้าที่ พบว่า อำนาจหน้าที่ ของ **ก.พ.ฐ.** ครอบคลุมการบริหารองค์การ ในส่วนของการกำหนด นโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา หลักสูตรการศึกษา สนับสนุนด้านทรัพยากร และการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการ จัดการศึกษา แต่บทบาทหน้าที่ของ **ก.พ.ท. ไม่ได้อัดดล้องกับ อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ฐ.** เพราะกฎหมายให้อำนาจแต่เพียงกำกับดูแล จัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา ประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถาน ศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่ การศึกษา

สำหรับ **สพฐ. และ ก.ต.ป.น.** มีความสัมพันธ์กันจาก ข้อกำหนดของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รวมทั้งกฎหมายลูกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับ **ก.พ.ท. แต่ สพฐ. จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ สรรหา ก.ต.ป.น. โดยที่ ก.ต.ป.น. จะไม่เกี่ยวข้องกับองค์คณะบุคคลอื่น ๆ ในระดับส่วนกลาง แต่จะขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง ผอ.สพท.มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการชุดนี้ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ **ก.ต.ป.น.** เกิดขึ้น จากการกำหนดโครงสร้างภายในสำนักงานระดับ **สพฐ. และ สพท.** เพียงเท่านั้นเอง**

2.2 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างองค์คณะบุคคล ในเขตพื้นที่การศึกษา

การปฏิบัติงานของ 3 องค์คณะบุคคล อันได้แก่ อ.ก.ค.ศ. ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. แยกส่วนกัน เนื่องจาก กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์คณะบุคคลเหล่านี้ เป็นคนละฉบับ แต่ก็มีส่วนองค์คณะบุคคล ได้แก่ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. ที่เกิดจากกฎหมายฉบับเดียวกัน ซึ่งอย่างไรก็ตาม กฎหมายเหล่านี้ไม่ได้เขียนระบุโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลเหล่านี้ให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน มีเพียงแต่ ผอ.สพท.ที่เป็นกรรมการอยู่ทั้ง 3 องค์คณะบุคคล และการระบุให้ ก.ต.ป.น. พ้นจากตำแหน่งได้ ในกรณี ก.พ.ท. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 มีมติให้ออก เพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ ทั้งในทางปฏิบัติการ กำหนดวาระการประชุม แผนการปฏิบัติงานทั้ง 3 องค์คณะก็มีลักษณะแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่จะปฏิบัติงานเชื่อมโยงได้อย่างไรก็ตาม ในทางการบริหารจัดการ หาก ผอ.สพท. ซึ่งเป็นกรรมการทุกองค์คณะบุคคลเห็นความสำคัญ ก็อาจมีความเชื่อมโยงกันบ้างในลักษณะการ จัดประชุมวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน การนำข้อมูลจากพื้นที่ที่ปฏิบัติงานที่สถานศึกษาของ ก.ต.ป.น. ไปใช้ประกอบการวางแผนและการตัดสินใจของ ก.พ.ท. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง หรือคณะทำงานที่มีสัดส่วนของ คณะกรรมการที่มาจากองค์คณะบุคคลทั้ง 3 คณะเหล่านี้

3. ผลการศึกษาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่ มีการปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) ของประเทศไทยและต่างประเทศ

3.1 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลทางการศึกษาที่มีการปฏิบัติงานดีเด่นของประเทศไทย 5 แห่ง พบว่า

3.1.1 การบริหารจัดการในภาพรวมขององค์คณะ มีการเตรียมความพร้อมของคณะกรรมการ/อนุกรรมการ โดยการจัดประชุมสัมมนา/วางแผนร่วมกัน โดยการทำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ระยะยาวอย่างชัดเจนและดำเนินการตามที่กำหนด และมีคู่มือการทำงานที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย มีการนำข้อมูลสารสนเทศของแต่ละองค์คณะมาเชื่อมโยงกัน ด้วยการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

3.1.2 ความเชื่อมโยงระหว่างองค์คณะ โดย ผอ.สพท. เป็นบุคคลหลักที่ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างองค์คณะบุคคล โดยกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศระหว่างองค์คณะเชื่อมโยงกัน

3.1.3 บางแห่งมีการกำหนดอนุกรรมการย่อย ๆ ร่วมกัน ดูแลระดับอำเภอและระดับกลุ่มโรงเรียน เพื่อเชื่อมต่อแนวนโยบายขององค์คณะบุคคลทั้ง 3 องค์คณะ และบางแห่งมีการทำ MOU พัฒนาคู่ณาพระหว่าง สพท. และสถานศึกษา

3.1.4 มีการติดตามผลการจัดการศึกษา รายงาน และเผยแพร่ผลการดำเนินงานขององค์คณะหลากหลายช่องทาง

3.1.5 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหาร
โดยองค์คณะบุคคล

1) ปัจจัยเกี่ยวข้องกับบุคคล ได้แก่ ภาวะ
ผู้นำของ ผอ.สพท. ทีมงานที่เข้มแข็งของกลุ่มบุคลากรของ สพท. และ
ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมของการ/อนุกรรมการ
เป็นทีม การเชื่อมโยงการทำงานระหว่างองค์คณะ การใช้หลัก
ธรรมาภิบาลในการบริหาร และการกระจายอำนาจปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ การทำงาน
หน้าที่ขององค์คณะบุคคลทางการศึกษาที่มีภารกิจปฏิบัติงานดีเด่นจาก
ต่างประเทศ พบว่า

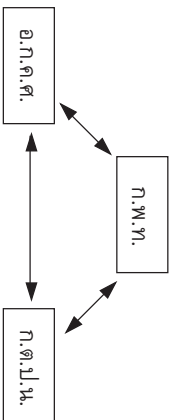
3.2.1 ภาพรวมของการบริหารจัดการการศึกษา
ของต่างประเทศมี 2 ลักษณะ ในกรณีแรก ส่วนกลางกระจายอำนาจ
การจัดการศึกษาแก่สถานศึกษาโดยตรง ๗ ได้แก่ ประเทศนิวซีแลนด์ และ
กรีซที่ส่งส่วนกลางกระจายอำนาจการศึกษาให้ท้องถิ่น/มลรัฐ/จังหวัด
และมีคณะกรรมการการศึกษา/คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น/
เขตพื้นที่การศึกษาและมีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาอีกคราหนึ่ง
เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น

3.2.2 คุณสมบัติของผู้ที่เข้ามาเป็นกรรมการต้อง
เป็นบุคคลที่ดั่งใจสูงส่ง เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้ความ
เข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาและวิทยาการและวัฒนธรรม และเป็นกลาง
ทางการเมือง

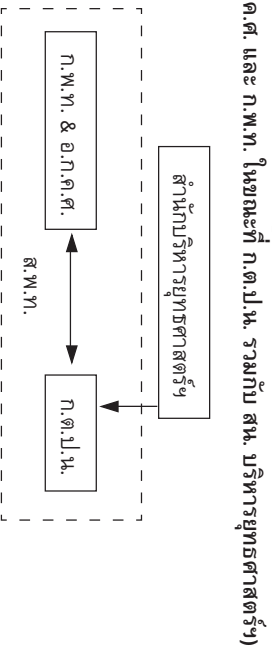
3.2.3 ภาวะการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่ 4 ปี
3.2.4 อำนาจหน้าที่ กรณีเป็นคณะกรรมการ
การศึกษาระดับมลรัฐ/จังหวัด/ท้องถิ่นทำหน้าที่แตกต่างกัน บ้างทำ
หน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับงาน 4 งาน บรรจุแต่งตั้ง ว่าจ้างครู บริการทาง
วิชาการแก่ท้องถิ่น บ้างกำหนดนโยบาย และสนับสนุนส่งเสริม
สถานศึกษา กำกับติดตาม โดยกระจายอำนาจให้กับสถานศึกษา

4. ผลการเสนอรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลใน
ระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา
ให้สามารถบริหารได้อย่างคล่องตัว และส่งผลต่อผู้เรียน ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ดังภาพ

รูปแบบที่ 1 (3 องค์คณะแยกกัน แต่เชื่อมโยงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่)



รูปแบบที่ 2

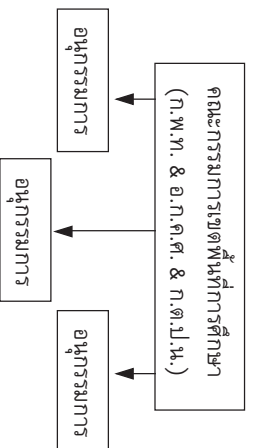


(รวม อ.ก.ค.ศ. และ ก.พ.ท. ในขณะที ก.ต.ป.น. ร่วมกับ ส.น. บริหารยุทธศาสตร์ฯ)

รูปแบบที่ 3 (อ.ก.ค.ศ. เหมือนเดิม โดยที่ ก.พ.ท. ร่วมกับ ก.ต.ป.น.)



รูปแบบที่ 4



(รวม 3 องค์คณะเป็นองค์คณะเดียว โดยตั้งอนุกรรมการย่อย ๆ ดำเนินการ)

ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ทาง 4 รูปแบบ

ทั้งนี้รูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 4 รูปแบบเหล่านี้ มีลักษณะสำคัญ รวมทั้งข้อดี และข้อบกพร่องดังต่อไปนี้

4.1 รูปแบบที่ 1 มีสามองค์คณะบุคคล ลักษณะรูปแบบยังประกอบด้วย 3 องค์คณะตามเดิม แต่มีการกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างองค์คณะบุคคลทั้ง 3 โดยมีการทบทวนความสมดุลแห่งอำนาจ การให้คุณสมบัติ และแต่ละองค์คณะสามารถติดตามตรวจสอบกันได้ โดยรูปแบบนี้ มีข้อดี ที่มีการเชื่อมโยงของโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ระหว่าง 3 องค์คณะบุคคลมากขึ้น มีความเป็นไปได้ในการปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่มากกว่ารูปแบบอื่น เพราะแก้ไขกฎหมายน้อยที่สุด แต่มีข้อบกพร่อง ในส่วนการเชื่อมโยงระหว่าง 3 องค์คณะอาจดำเนินการได้ยากเนื่องจากข้อจำกัดของลักษณะบทบาทหน้าที่ และเวลาในการปฏิบัติงานของ แต่ละองค์คณะ โดย การดำเนินงานอาจยังไม่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อำนาจหน้าที่ยังคงอยู่ที่ อ.ก.ค.ศ.เป็นหลัก

4.2 รูปแบบที่ 2 รวม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เข้ากับ ก.พ.ท. และให้สำนักบริหารยุทธศาสตร์ฯ มาร่วมกับ ก.ต.ป.น. ทำหน้าที่นิติเทศ ติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการศึกษา อื่นๆ สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่หลอมรวมกับ ก.พ.ท. โดยรูปแบบนี้ มีข้อดี ในส่วนมีการเชื่อมโยงอำนาจระหว่าง อ.ก.ค.ศ. และ ก.พ.ท. อีกทั้งยังเชื่อมโยง ก.ต.ป.น. กับ ส.น. บริหารยุทธศาสตร์ฯ มีอิสระในการตรวจสอบเหมือน ส.น.ศ. ทำให้การทำงานด้านวิชาการเข้มข้นมากขึ้น และยังเชื่อมโยงกับการตรวจราชการตามนโยบายของกระทรวง แต่มีข้อบกพร่อง ในส่วนการเชื่อมโยง โครงสร้าง

และอำนาจหน้าที่ของ สำนักบริหารยุทธศาสตร์ฯ กับ ก.ต.ป.น. เป็นไป
ได้ยาก เนื่องจากตามโครงสร้างการบังคับบัญชากับหน่วยงานส่วนกลาง
แตกต่างกัน และอาจเนื้อหาและมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
เกือบกับสำนักบริหารยุทธศาสตร์ฯ มีข้อจำกัดในการดูแลเขตพื้นที่ได้
อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังกระทบกับการแก้ไขกฎหมายระดับ พ.ร.บ.
2 ฉบับ รวมทั้งกฎหมายอื่นให้เชื่อมโยงกัน

4.3 รูปแบบ 3 รวม ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. เข้าด้วยกัน เพื่อ
ดำเนินงานกับ อ.ก.ต.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา โดยรูปแบบนี้สอดคล้องใน
ส่วนโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. ถูกหลอม
รวมกันทำให้ค่านำจหน้าหน้าที่ ของ อ.ก.ต.ศ. ได้มากขึ้น โดยมีผล
เป็นไปในด้านการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ เนื่องจาก
เกี่ยวข้องกับกฎหมายเดียวกัน (พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวง
ศึกษาธิการ 2546) แต่มีข้อบกพร่องในส่วน โครงสร้างและอำนาจ
หน้าที่แยกส่วนในการบริหารโดยองค์กรวม เพราะข้อจำกัดของลักษณะ
บทบาทหน้าที่ และเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์คณะ ทำให้
การดำเนินงานยังไม่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

4.4 รูปแบบที่ 4 มีหนึ่งองค์กรบุคคล โดยหลอมรวม
ทุกองค์คณะบุคคลให้เป็นหนึ่งองค์คณะ เรียกว่า คณะกรรมการเขต
พื้นที่การศึกษา มีโครงสร้างแบบไตรภาคีและมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธาน
มีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขาธิการ โดยมี
หลอมรวมโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของทั้ง 3 องค์คณะเข้าด้วยกัน
ส่วนการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ให้แต่งตั้งอนุกรรมการย่อย ๆ โดย
รูปแบบนี้สอดคล้องในส่วนโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์กรบุคคล
มีความเชื่อมโยง และเกิดความสมดุล ก่อให้เกิดเอกภาพและประสิทธิภาพ

ในการบริหารงานมากกว่ารูปแบบอื่น ๆ และการปฏิบัติงานของ
องค์กรบุคคล น่าจะส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา
ส่งผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่มีข้อบกพร่องใน
กรณีคณะกรรมการมีสัดส่วนและจำนวนมากเกินไปอาจทำให้ภาระ
และการปฏิบัติงานระหว่างกรรมการ อาจขัดกันกับอนุกรรมการที่
กรรมการตั้งขึ้น ทำให้การทำงานล่าช้า หลุดยั้งคนตอน นอกจากนั้น
รูปแบบนี้มีความเป็นไปได้น้อยที่สุดที่จะปรับปรุงพัฒนาโครงสร้าง
อำนาจหน้าที่ เมื่อเทียบกับรูปแบบอื่น ๆ เนื่องจากกระทบกับการแก้ไข
กฎหมายหลายฉบับ

5. ข้อเสนอให้มีการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบที่
เกี่ยวข้องกัระบบบริหารโดยองค์กรบุคคลที่สอดคล้องกับ
แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-
2561)

5.1 หน่วยงานส่วนกลาง

1) ก.ค.ศ.

สาระที่ควรปรับปรุงพัฒนา

โครงสร้างของสำนักงาน ก.ค.ศ.

1) สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยกระตปให้มีสถานะ
เป็นกรม 2) ปรับปรุงตำแหน่ง และความก้าวหน้าของบุคลากรใน
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การแก้ไขกฎหมาย

1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับ
ที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 32 และ มาตรา 34 2) พระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 10

- 3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551

โครงสร้าง ก.ค.ศ.

การกำหนดคุณวุฒิ ประสบการณ์และผลงาน ที่สะท้อนความเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง และการได้มาของผู้ทรงคุณวุฒิมีกระบวนการสรรหาที่เปิดกว้าง ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง การพ้นจากตำแหน่ง ระบุเหตุผลของการพ้นจากตำแหน่ง รวมถึง มาตรการในการลงโทษกรณีแสวงหาประโยชน์ หรือทำไม่ถูกต้อง

การแก้ไขกฎหมาย

- 1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 14 และมาตรา 15
2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 3 3) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ก.ค.ศ. พ.ศ. 2552

อำนาจหน้าที่ ก.ค.ศ.

โอนบางหน้าที่ไปให้หน่วยงานอื่น เช่น เรื่อง สวัสดิการ สวัสดิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการดำเนินงานของ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ที่ชัดเจนและเป็นประจำทุกปี การมีปฏิบัติงานโดยไม่มีคุณธรรม คาวมซื่อสัตย์ การถอดถอนจากตำแหน่ง กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา/สร้างเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยต้นสังกัดเป็นผู้ริเริ่มและประสานกับ ศูนย์ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (ศมจ.) ของคุรุสภา กำหนดบทบาทในการวิจัยเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และนำมาปรับปรุง และวางแผน พัฒนาแนวทางบริหารงาน บุคลากรในระยะสั้นและระยะยาว

การแก้ไขกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 19 (9)

2) ส.พ.ฐ./ก.พ.ฐ.

สาระที่ควรปรับปรุงพัฒนา

โครงสร้างขององค์คณะบุคคล เสนอให้ สพฐ. มี อ.ก.ค.ศ. กรม หรือ อ.ก.ค.ศ. สพฐ. ได้

การแก้ไขกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 25

5.2 องค์คณะบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.1 รูปแบบที่ 1 มีสามองค์คณะแต่เชื่อมโยง

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
สาระที่ควรปรับปรุงพัฒนา

โครงสร้างของ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

เพิ่มจำนวนผู้แทนครู เพิ่มผู้แทนกลุ่มรอง
ผอ.สถานศึกษา และผู้แทนกลุ่ม ศน. เพิ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย
และด้านการเงินแยกออกจากกัน ตำแหน่ง 1 คน กำหนดคุณสมบัติโดย
ทั่วไป คือ วุฒิปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีใบอนุญาตประกอบ
วิชาชีพ (ยกเว้นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ) เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ
เกี่ยวกับการศึกษา เป็นที่ยอมรับเรื่องความซื่อสัตย์และความยุติธรรม
ไม่เคยมีประวัติเสื่อมเสียทางจริยธรรม จรรยาบรรณและการประกอบ
อาชีพ และไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือ พรรคการเมือง
คุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ตรวจสอบคุณสมบัติจากคุณวุฒิตรงสาขา
ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ด้านนั้นไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีผลงาน
เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง การได้มาของอนุกรรมการเป็นหน้าที่ของ
สพท. ตั้งแต่กรรมการสรรหาตามจำนวน โดย ก.ค.ศ. เป็นผู้แต่งตั้ง
อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรงกรรมการหลายภาคส่วนมาร่วมกัน
สรรหา มีการตรวจสอบคุณสมบัติอย่างเข้มข้น อนุกรรมการผู้แทน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้การเลือกตั้ง และมี กกต.
ตรวจสอบกระบวนการและผลการเลือกตั้ง การพ้นจากตำแหน่ง กำหนด
ช่องทางให้ข้าราชการครูและบุคลากรฯ ลงชื่อถอดถอน ส่งไปยัง ก.ค.ศ.
และให้ดำเนินการทางวินัยและคดีอาญา กรณีที่กระทำผิดจริง

การแก้ไขกฎหมาย

1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 7
2) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาของ

อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาใน อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2552

อำนาจหน้าที่

เพิ่มอำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจการบริหาร
งานบุคคลให้สถานศึกษาที่มีความพร้อมสูง โดยการทำกับดักและของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมและให้ข้อเสนอแนะใน
การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการ ประเมินผลการทำงานที่
ของคณะกรรมการ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของคณะ
กรรมการ และจัดทำรายงานเสนอต่อ ก.ค.ศ. รวมทั้งส่วนที่เกี่ยวข้อง
เป็นประจำทุกปี แต่ตั้งคณะอนุกรรมการกลั่นกรองที่เกี่ยวข้องกับ
บริหารงานบุคคล ให้เห็นการมีส่วนร่วมของ กพท. และ ก.ต.ป.น. โดย
รับฟังความคิดเห็น และการให้ข้อมูลจาก กพท. และ ก.ต.ป.น.

การแก้ไขกฎหมาย

1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23

ก.พ.ท. (ก.พ.ป./ก.พ.ม.)

สาระที่ควรปรับปรุงพัฒนา

โครงสร้าง

กำหนดคุณสมบัติโดยทั่วไปคือ วุฒิปริญญา
ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ยกเว้นกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ และการรวมการผู้แทน องค์การชุมชน องค์การ เอกชน และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ
การศึกษา เป็นที่ยอมรับเรื่องความซื่อสัตย์ ไม่เคยมีประวัติเสื่อมเสีย

ทางจริยธรรม การบริการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ควรเป็นข้าราชการ การได้
มาให้ สพท.ดำเนินการสรรหากรรมการ ก.พ.ป. และ ก.พ.ม. ตามจำนวน
แล้วส่งให้ ก.พ.ฐ. ประกาศแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี การ
ขาดการประชุมกรรมการติดต่อกันเกิน 3 ครั้ง ถือว่าสิ้นสุดสภาพการเป็น
กรรมการ

การแก้ไขกฎหมาย

1) กฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ
คุณสมบัตี หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ
และกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ
คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 2) ประกาศสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา
และการเลือกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ประกาศเมื่อ วันที่ 5
กรกฎาคม 2553)

อำนาจหน้าที่

เพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ในเรื่อง ให้ข้อเสนอแนะ
แก่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาเกี่ยวกับ
แนวทางการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่ฯ ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับ
คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของ
เขตพื้นที่ฯ (ก.ค.ป.น) ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการ
เขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการ และจัดทำรายงานเสนอต่อ สพฐ. เป็นประจำทุกปี

การแก้ไขกฎหมาย
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36
ก.ค.ป.น.
สาระที่ควรปรับปรุงพัฒนา
โครงสร้าง
เพิ่มสัดส่วนของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
จากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และทบทุนข้อดี ข้อเสียของตำแหน่ง
ประธานกรรมการ ระหว่าง ผอ. สพท. กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธาน
กำหนดคุณสมบัติโดยทั่วไป คือ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี เป็น
ผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับ
ไม่เคยมีประวัติเสื่อมเสียทางจริยธรรม ฯลฯ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ไม่เป็นข้าราชการ การได้มาของผู้ทรงคุณวุฒิ มีการประชาสัมพันธ์
การเสนอชื่อโดยกรรมการสรรหา และจากบุคคลภายนอก วาระ
การดำรงตำแหน่งเป็น 4 ปี การขาดการประชุมกรรมการติดต่อกันเกิน
3 ครั้ง ถือว่าสิ้นสุดสภาพการเป็นกรรมการ

การแก้ไขกฎหมาย

1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 20 2) กฎกระทรวง กำหนด
จำนวน หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2548

อำนาจหน้าที่

เพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างจากหน้าที่ของ สทพ./สพม. ในเรื่องของ กำกับ ดูแล และให้ข้อเสนอแนะการประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารและการดำเนินงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด ให้ข้อเสนอแนะ แก่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5.2.2 รูปแบบที่ 2 มี 2 องค์คณะ โดยรวม

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ ก.พ.ท. เข้าด้วยกัน และ ก.ต.ป.น. ร่วมกับสำนักบริหารยุทธศาสตร์ฯ

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ ก.พ.ท.

สาระที่ควรปรับปรุงพัฒนา

โครงสร้าง

คณะกรรมการนี้เรียกว่า “คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา” มีจำนวน 17 คน โครงสร้างของคณะกรรมการยึดหลักไตรภาคีที่หลอมรวมโครงสร้างของทั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ ก.พ.ท. เข้าด้วยกัน (รายละเอียดแสดงในบทที่ 4)

การแก้ไขกฎหมาย

1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 7 3) กฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ

หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการวารการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 4) กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาของอำนวยการผู้ทรงคุณวุฒิและอำนวยการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2552 5) กฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 6) ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และการเลือกคณะกรรมการ กฤษฎาคม 2553 7) ประกาศสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และการเลือกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ประกาศเมื่อ วันที่ 5 กรกฎาคม 2553)

อำนาจหน้าที่

เป็นการหลอมรวมอำนาจหน้าที่ของทั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ ก.พ.ท. เข้าด้วยกัน (รายละเอียดแสดงในบทที่ 4)

การแก้ไขกฎหมาย

1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 7

**ก.ต.ป.น. ร่วมกับสำนักบริหารยุทธศาสตร์
สาระที่ควรปรับปรุงพัฒนา
โครงสร้าง**

จำนวน 13 คน โครงสร้าง ยึดหลักไตรภาคี โดยมี ผอ.สำนักบริหารยุทธศาสตร์ ในกลุ่มจังหวัดมาเป็นประธาน หัวหน้ากลุ่มงานติดตามประเมินผล สำนักบริหารยุทธศาสตร์ เป็นประธานกรรมการ ผอ.สพท. เป็นกรรมการและเลขานุการ หน.กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ (รายละเอียดแสดงในบทที่ 4)

การแก้ไขกฎหมาย

1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 20 2) กฎกระทรวง กำหนด
จำนวน หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผลและนิเทศการศึกษาระดับการศึกษา พ.ศ. 2548

อำนาจหน้าที่

เพิ่มอำนาจหน้าที่ให้ความร่วมมือกับสำนัก
บริหารยุทธศาสตร์ ในการกำกับ ดูแล ติดตามการตรวจราชการตาม
นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

การแก้ไขกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 20

5.3.3 รูปแบบที่ 3 มี 2 องค์คณะ อ.ก.ค.ศ.

เขตพื้นที่การศึกษา รวณ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. เข้าด้วยกัน

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

สาระที่ควรปรับปรุงพัฒนา

เหมือนกับรูปแบบที่ 1

ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น.

สาระที่ควรปรับปรุงพัฒนา

โครงสร้าง

คณะกรรมการนี้เรียกว่า “คณะกรรมการ
เขตพื้นที่การศึกษา” มีจำนวน 13 คน เป็นการหลอมรวมโครงสร้าง
ของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. เข้าด้วยกัน (รายละเอียดแสดงในบทที่ 4)

การแก้ไขกฎหมาย

1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 20 และ มาตรา 36
2) กฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์
วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรง
ตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
พ.ศ. 2546 3) กฎกระทรวง กำหนดจำนวน หลักเกณฑ์ และวิธีการ
ได้มาของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ
การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2548 4) ประกาศสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา
และการเลือกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ประกาศเมื่อ วันที่ 5
กรกฎาคม 2553)

อำนาจหน้าที่

เป็นการหลอมรวมอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. เข้าด้วยกัน (รายละเอียดแสดงในบทที่ 4)

การแก้ไขกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 20 และ มาตรา 36

5.3.4 รูปแบบที่ 4 สอดคล้องแต่เดียว โดยหลอมรวมโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ทั้ง 3 องค์คณะ

สาระที่ควรปรับปรุงพัฒนาโครงสร้าง

คณะกรรมการนี้ เรียกว่า “คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา” หรือ กพป. หรือ กพม. มีจำนวนและโครงสร้างของคณะกรรมการ ยึดหลักไตรภาคี จำนวน 19 คน โดยยึดหลักการหลอมรวมโครงสร้างของ 3 องค์คณะเข้าด้วยกัน (รายละเอียดแสดงในบทที่ 4)

การแก้ไขกฎหมาย

1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 20 และ มาตรา 36
2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 7 3) กฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและการพิจารณาการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 4) กฎ ก.ค.ศ.

ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาของอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2552 5) กฎกระทรวง กำหนดจำนวน หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2548 6) ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และการเลือกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ประกาศเมื่อ วันที่ 5 กรกฎาคม 2553)

อำนาจหน้าที่

เป็นการหลอมรวมอำนาจหน้าที่ของทั้ง 3 องค์คณะเข้าด้วยกัน (รายละเอียดแสดงในบทที่ 4)

การแก้ไขกฎหมาย

1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 2) พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
มาตรา 7

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้าง (องค์ประกอบ สัดส่วน คุณสมบัติ การได้มาและวาระการดำรงตำแหน่ง) ของ 3 องค์คณะ (อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ก.พ.ท. และ ก.ด.ป.น.) และอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคล มีประเด็นน่าสนใจที่ขานาม่าอภิปราย ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์คณะบุคคล ที่เป็นผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลากรที่เกี่ยวข้องจาก 127 สพท. โดยภาพรวม พบว่า แต่ละองค์คณะมีโครงสร้างที่เหมาะสมระดับมาก โดยการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารจัดการ องค์คณะในระดับมากด้วยเช่นกัน และเมื่อทำการศึกษากฎปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ พบว่า อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ในขณะที่ ก.พ.ท. และ ก.ด.ป.น. มีปัญหา โดยภาพรวมในระดับน้อย ทั้งนี้บุคลากรผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าทั้ง 3 องค์คณะบุคคลมีการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษาในภาพรวมระดับมาก

จากผลการวิจัยข้างต้นทำให้เห็นว่าสภาพการบริหารโดยองค์คณะบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา มีโครงสร้างที่เหมาะสมและมีการปฏิบัติตามอำนาจ หน้าที่ เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายในระดับมาก โดยมีปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับน้อยถึงปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารโดยองค์คณะบุคคล โดยเป็นการ/กรรมการใน

องค์คณะบุคคลมาแล้ว 2 สมัยติดต่อกันบ้าง มีบางส่วนที่เริ่มเป็นกรรมการในสมัยที่ 2 ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ทราบถึงสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้น ตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นการบริหารโดยองค์คณะบุคคล นับตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา และเห็นการพัฒนาเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล ผู้สมัยที่สอง (วาระที่ 2) ที่มีการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดช่องว่างของปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลมาโดยลำดับ

ดังนั้น ณ ปัจจุบันกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจึงเห็นว่า เมื่อสภาพและปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลได้รับการปรับปรุง แก้ไขมาโดยตลอด โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคล ณ ปัจจุบันจึงมีความเหมาะสมระดับมากและกลุ่มองค์คณะบุคคลมีการปรับตัวและเรียนรู้ถึงการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา สุวรรณณานิกรมย์ (2547) ที่พบว่า การคัดเลือก กระบวนการในการสรรหาบุคลากรโดยการคัดเลือกบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าร่วมโครงการย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารโดยองค์คณะบุคคลมีผลดีมากกว่าผลเสีย และมีความเหมาะสมในสภาวะปัจจุบันที่สภาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนส่วนกลางต้องกระจายอำนาจให้ส่วนปฏิบัติรับไปดำเนินการเอง โดยการบริหารโดยองค์คณะบุคคลจะเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลเข้ามามีบทบาทในการวางแผน วิจัยวิจัย ตัดสินใจและกำหนดแนวทางต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นการช่วยสร้างการยอมรับจากทุกฝ่าย ซึ่งแม้จะทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าลงบ้าง แต่หากทุกภาคผู้ใช้ศักยภาพของ

ตนเองเต็มที่แล้วจะก่อให้เกิดประสิทธิผลมากในระยะยาว (ธีระ
รุญเจริญ, 2531; ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มสมบูรณ์, 2548)
อย่างไรก็ตามแม้ว่าผลการสำรวจในภาพรวมข้างต้น
จะพบว่าโครงสร้างส่วนใหญ่มีความเหมาะสม แต่เมื่อลงไปสัมภาษณ์/
การสนทนากลุ่มกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรชุมชน 3 คณะใน
5 กุมภาพันธ์ 25 สพท. พบข้อเสนอนะที่สะท้อนปัญหาที่ควร
ปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างขององค์กรชุมชนที่การศึกษานี้ให้
มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดย ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการทบทวน
และปรับปรุงเรื่องคุณสมบัติและที่มาของอนุกรรมการโดยตำแหน่ง ใน
ส่วนของผู้แทน ก.ศ. และผู้แทนครูสภา เพราะเป็นจนอกพื้นที่และ
มักมีการเมืองเข้ามาแทรก การเพิ่มจำนวนและระบุคุณสมบัติให้
ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิอย่างแท้จริง การเพิ่มอนุกรรมการผู้แทนในส่วนของ
รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้การได้มาของ
อนุกรรมการที่เปิดกว้างและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสรรหา โดยมีการ
ตรวจสอบคุณสมบัติและวิธีการได้มาอย่างเข้มข้น ข้อเสนอแนะดังกล่าว
สะท้อนถึงปัญหาของการกำหนดและคุณสมบัติของอนุกรรมการบางส่วน
โดยเฉพาะผู้แทนครูสภา และผู้แทนข้าราชการและบุคลากรทาง
การศึกษา ดังที่ อภิชาติ การิกายุจนี ประธานคณะกรรมการ (กมข.)
การศึกษา สภาผู้แทนราษฎร เปิดเผยว่า ที่ประชุมคณะกรรมการ
(กมข.) การศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ได้มีมติให้ทำบันทึกถึงนายชินวรณ์
บุญเกียรติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้พิจารณายกเลิก
ผลการคัดเลือกของคณะกรรมการครูสภาทั้งหมดแล้วให้เริ่มกระบวนการ
คัดเลือกผู้แทนครูสภาใหม่ทั้งหมด (มติชน, 27 มกราคม 2553, 22)
สอดคล้องกับ สุขุม เฉลยทรัพย์ ประธานคณะกรรมการติดตาม ดูแล

การสรรหาและการเลือกตั้งผู้แทนในคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.
ส่วนราชการ หรือ คณะกรรมการเลือกตั้ง (กทต.) กระทรวงศึกษาธิการ
(มติชน, 11 มกราคม 2553, 22) เปิดเผยว่า ในส่วนการสรรหา
คัดเลือกผู้แทนครูสภานั้น ได้ตรวจสอบร่องรอยเรียงแล้วประมาณ
10 เขตพื้นที่การศึกษา จากทั้งหมด 25 เขตพื้นที่การศึกษา พบว่า
มีหลักฐานการจ่ายเงิน การเรียกเก็บเงิน และการคืนเงิน จำนวน 5-6
เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนการสอบสวนเรื่องการเลือกตั้งผู้แทนครู ผู้แทน
ผู้บริหารใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สรุปว่า จะเลือกตั้งใหม่ 2 เขต
พื้นที่การศึกษา กรณีแรกเกิดจากความผิดพลาดในกระบวนการเลือกตั้ง
ส่วนกรณีที่สองต้องเลือกตั้งใหม่ เนื่องจากมีผู้สมัครทำผิดในการเลือกตั้ง
สภาปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับ ผลการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิระบุว่า การได้มา/การสรรหา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
การศึกษา มักมีปัญหา และมีข้อร้องเรียนถึงการวิ่งเต้นเป็นคณะกรรมการ
โดยเฉพาะในส่วนของผู้แทนครูสภา และผู้แทนข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะทางแก้ไข โดยยก
กำหนดคุณสมบัติและวิธีการได้มา ควรให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนิน
การเอง โดยบางส่วนเสนอให้ผู้แทนครูสภา ควรได้มาจากตำแหน่งครูสภา
จังหวัด หรือ สกสค. ของจังหวัดนั้น นอกจากนี้ในประเด็นของการ
สรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในปัจจุบันยังอยู่ในวงจำกัด เนื่องจากใช้เพียงการ
เสนอชื่อจากคณะกรรมการ บ่อยครั้งที่พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิตำานั้น ๆ
ไม่ได้ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จึงมีข้อเสนอให้มีการสรรหา
ผู้ทรงคุณวุฒิอย่างกว้างขวาง และอาจผสมผสานหลากหลายวิธีการ

สำหรับโครงสร้างของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. นั้น ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่แล้วแต่มีข้อคิดเห็นบางประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาปรับปรุง อาทิ ใน ก.พ.ท. อาจมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ควรยกเลิกคุณสมบัติผู้แทนองค์กรชุมชน ควรเพิ่มคุณสมบัติกรรมการด้านวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและผู้ทรงคุณวุฒิไม่ควรถือเป็นข้าราชการครู ส่วน ก.ต.ป.น. นั้นควรเพิ่มสัดส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกรรมการควรมีสัดส่วนผู้ที่ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ควรถือเป็นข้าราชการครูด้วยเช่นกัน

สำหรับวาระการดำรงตำแหน่ง ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี สอดคล้องกันในทุกองค์คณะ โดยเห็นว่าการขาดการประชุมเกิน 3 ครั้ง ติดต่อกันน่าจะเป็นเงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่งของทุกองค์คณะและควรมีกระบวนการถอดถอน กรณีองค์คณะบุคคลประพฤติทุจริต เสียชื่อเสียง

1.2 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ของ อ.ก.ค.ศ. พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และสูงกว่ากลุ่ม ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. ซึ่งจะพบปัญหาในระดับน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ที่การศึกษาสมาชิกทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง อีกทั้งเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของบุคคลที่มีผลให้คุณให้โทษ จึงเป็นปกติที่การปฏิบัติงานจะต้องประสบปัญหามากกว่า และมีโอกาสสูงที่องค์คณะบุคคลเหล่านี้ จะถูกร้องเรียนหรือมีความผิดทางด้านวินัย ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาร้องเรียนที่ผ่านทางต้นสังกัด และผ่านทางสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยพบว่า

เป็นเรื่องถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านทางสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตั้งแต่ปี 2543-2552 รวมทั้งสิ้นมีจำนวน 256 เรื่อง ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับร้องเรียนมากที่สุด ได้แก่ การสอบคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลงานทางวิชาการ และการกำหนดอัตราโครงสร้างบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้เป็นเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง การให้บริการและความประพฤติของข้าราชการครู เรื่องร้องเรียนผ่านต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่พบ เช่น กรณีที่มีเรื่องร้องเรียนมายัง ก.ค.ศ. แล้วไม่ได้รับการเยียวยาแก้ไข ก็จะร้องเรียนมายัง สพฐ. แทน ซึ่งแม้ว่า สพฐ. มิได้มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูโดยตรง แต่ สพฐ. จะรับปัญหาในเชิงลึกในเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละพื้นที่เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม สพฐ. ก็มีได้มีอำนาจสั่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ต้องรอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ที่การศึกษาส่งเรื่องไปยัง ก.ค.ศ. เพื่อให้มีคำสั่ง สพฐ. มีเพียงอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงเท่านั้น ทำให้ สพฐ. ไม่สามารถดำเนินการจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ได้อย่างอิสระ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 130-131) สภาพดังกล่าวชี้ให้เห็นชัดเจนว่า การปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ยังประสบปัญหาอยู่ โดยมีการดำเนินการลงโทษและเอาผิดทางวินัยกับอนุกรรมการที่กระทำผิดจริง ดึงจะเห็นได้จาก ก.ค.ศ. เมื่อครั้งที่นายจุนทร ลักษณวิศิษฐ์ เป็นรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการในฐานะประธาน ก.ค.ศ. มิมีดีให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพ้นจากตำแหน่ง จำนวน 15 ราย ซึ่งกระทำผิดตามหลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของ

อนุกรรมการผู้แทน ก.ค.ศ. อนุกรรมการผู้แทนครูสภา อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2552 ข้อที่ 16 (7) และข้อที่ 17 (7) โดยมีเหตุเนื่องจากการขาดการประชุมเกิน 3 ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ไม่สามารถปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปกครองส่วนท้องถิ่น หรือประพฤติเสื่อมเสียหรือไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วย 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) อุบลราชธานี เขต 5 ให้พ้นจากตำแหน่ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ฯ จำนวน 6 ราย และสอบวินัยคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้อง 5 ราย กรณีทุจริตการสอบบรรจุครูผู้ช่วย เมื่อปี พ.ศ. 2548 โดยแก้ไขกระดาษคำตอบให้กับผู้เข้าสอบ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ให้พ้นจากตำแหน่ง จำนวน 1 ราย และสอบวินัยรายแรงเพิ่มอีก 1 ราย กรณีเรียกเงินจากผู้อุปถัมภ์วิทยฐานะ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 พ้นจากตำแหน่ง 2 ราย สอบวินัยรายแรง 1 ราย กรณีทุจริตสอบคัดเลือกพนักงานราชการลูกจ้างที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป ด้วยวิธีการ作弊พื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พ้นจากตำแหน่ง จำนวน 2 ราย สอบวินัยรายแรง 2 ราย กรณีการสอบบรรจุครูผู้ช่วย โดยมีการแก้ไขกระดาษคำตอบ 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พ้นจากตำแหน่ง จำนวน 4 ราย สอบวินัยรายแรง 1 ราย กรณีเรียกเงินจากบุคคลที่ยื่นบัญชีครุภัณฑ์เป็นผู้ช่วยรายละ 1 แสนบาท นอกจากนี้ ก.ค.ศ. ได้มีมติยับยั้งการดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้ว 2 กรณี เกี่ยวกับกาแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” และการแต่งตั้งผอ.โรงเรียน บ้านผือพิทยาสัน

สภาพปัญหาดังกล่าวยังสะท้อนถึงระบบการตรวจสอบและกำกับติดตามของ ก.ค.ศ. ซึ่งแม้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งพัฒนาระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกำหนดให้มีอำนาจในการควบคุม ดูแล ตรวจสอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเกิดความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล แต่ในทางปฏิบัติการควบคุมดูแล ตรวจสอบ และติดตาม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ฯเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมยังมิได้มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นรูปธรรม

ในส่วนนี้ทั้ง ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. ยังขาดหน่วยงานตรวจสอบการบริหารงานบุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการบริหารงานโดยตรงและเป็นผู้สรรหา ซึ่งในการตรวจสอบการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เมื่อเทียบกับ ก.พ. ซึ่งมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมที่ไม่ใช่ข้าราชการ ทำให้คณะกรรมการชุดนี้มีอิสระในการตรวจสอบ และไม่ถูกครอบงำจากผู้มีอำนาจตัดสินใจ ในขณะที่ ก.ค.ศ. ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระ แต่กลับใช้ผู้มีส่วนได้เสียมาตรวจสอบตนเอง ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่โปร่งใส และเป็นธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 130) ด้วยเหตุนี้ จึงมีผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการระบบเหตุการณณ์พ้นจากตำแหน่งอย่างชัดเจน รวมทั้งมาตรการในการลงโทษกรณีแสวงหาประโยชน์ หรือทำไม่ถูกต้อง โดย ก.ค.ศ. ควร

มีระบบการรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง หรืออาจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงชื่อถอดถอน ส่งไปยัง ก.ค.ศ. และหากบุคคลหรือองค์กรใดบุคคล ถูกถอดถอน และกระทำการผิดจริง ให้ดำเนินคดีอาญาพร้อมด้วย สำหรับการปฏิบัติตาม

นอกจากนี้ แม้ว่า ก.ค.ศ. จะมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลในระดับ สพท. และระดับสถานศึกษาค่อนข้างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ยังปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบถ้วนเท่าที่ควร โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา การจัดทำข้อมูล/แผนการพัฒนา การยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มักมุ่งเน้นเพียงแต่หน้าที่ของการบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย และพิจารณาความดีความชอบเป็นหลัก ซึ่งหากใช้มุมมองเชิงผลประโยชน์เข้ามาพิจารณา ก็อาจพิจารณาได้ว่า ภารกิจวิชาการบริหารงานบุคคล ก็สามารถกล่าวไม่ผิดนักว่าองค์กรและบุคคลส่วนใหญ่ ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารบุคคลแบบดั้งเดิม (Personnel Management: PM) ค่อนข้างฝังแน่นโดยยังก้าวไปไม่ถึงแนวการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา (Human Resource Management: HRM) ตามที่กำหนดไว้ในสมรรถนะด้านความรู้และประสบการณ์ของมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา และเป็นรายวิชาหนึ่งของหลักสูตรมหาบัณฑิตด้านการบริหาร การศึกษาที่ใช้จัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน

ส่วนอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. มีการเขียนระบุอำนาจหน้าที่ค่อนข้างกว้าง กลุ่มเครือข่ายและสมาชิกอื่นกับ

บทบาทหน้าที่ของ สพท. ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น นอกจาก ก.พ.ท. มีบทบาทหน้าที่ค่อนข้างกว้างแล้ว ยังขาดจุดเน้นที่จะทำให้เกิดคุณภาพ การจัดการศึกษาในภาพรวมบางเรื่องพบปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การยุบเลิกโรงเรียน ก.ต.ป.น. ไม่ค่อยมีการประชุมคณะกรรมการ เนื่องจากทับซ้อนกับบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานศึกษานิเทศก์ จึงทำให้ บทบาทบางเรื่อง เช่น การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยคุณภาพการศึกษา มีการดำเนินการบกพร่องไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กฎหมายแม่บทไม่ได้ระบุอำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ของอำนาจและระดับของระดับส่วนกลางและระดับ สพท. อย่างชัดเจน จะเห็นได้จาก อำนาจหน้าที่ของ กพฐ. ครอบคลุมการบริหารองค์การ ในส่วนของกา กำหนดนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา หลักสูตรการศึกษา สนับสนุนด้านทรัพยากร และการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา แต่บทบาทหน้าที่ของ ก.พ.ท. ไม่ได้สอดคล้องกับ

อำนาจหน้าที่ของ กพฐ. เพราะกฎหมายให้อำนาจแก่เพียง กำกับดูแล จัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา ประสานส่งเสริมและสนับสนุน สถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครั องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่ การศึกษา นอกจากนี้สำหรับ สพฐ. และ ก.ต.ป.น. สพฐ. จะเป็น ผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ก.ต.ป.น. โดยที่ ก.ต.ป.น. จะไม่ เกี่ยวข้องกับองค์คณะบุคคลอื่น ๆ ในระดับส่วนกลาง แต่จะขึ้นอยู่กับ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง ผอ.สพท. มีอำนาจ แต่งตั้งคณะกรรมการชุดนี้ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ก.ต.ป.น. เกิดขึ้นจากการกำหนดโครงสร้างภายในสำนักงาน

ทั้งระดับ สพฐ. และ สพท. เพื่อยังท่านเอง ซึ่งสภาพและปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความไม่สมบูรณ์ในตัวเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์กรบุคคลทั้งในส่วนของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. ได้เป็นอย่างดีและอาจเป็นเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาเกี่ยวกับการที่ไม่ค่อยสนใจเข้ามาเป็นกรรมการในทั้งสองชุดนี้ เพราะบทบาทหน้าที่คลุมเครือ ไม่มีความสำคัญ และทับซ้อนกับงานของ สพท. และมีการประชุมของคณะกรรมการค่อนข้างน้อย

1.3 ผลการศึกษาการปรับโครงสร้างองค์กรบุคคล พบว่า อ.ก.ต.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนกว่า ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. โดยมีคู่มือ แนวทางการปฏิบัติงาน ปฏิทินการประชุมอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 รวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ระบุบทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติของ ก.ต.ศ. และ อ.ก.ต.ศ. ได้อย่างชัดเจน ในขณะที่การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. ขึ้นอยู่กับพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ 2546 ซึ่งในทางปฏิบัติ สพฐ. เป็นหน่วยงานบังคับบัญชาและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ สพท. และสถานศึกษาโดยมี ผอ.สพท. และ ผอ.สถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาตามลำดับ กอปรกับผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ขององค์กรคณะ โดยเฉพาะในส่วนของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. พบว่ายังมีส่วนทับซ้อนกับบทบาทหน้าที่ของ สพท. ในหลายประเด็น จึงทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรบุคคลเกิดความคลุมเครือ แยกไม่ออกว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของใคร มากน้อยเพียงใด โดยอาจมีบุคลากรหลายส่วนเข้าใจว่า อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. นั้นเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำของ สพท. ที่ดำเนินการเป็นปกติอยู่แล้ว

อย่างไรก็ตามมีข้อค้นพบบางส่วนที่พบว่า การปฏิบัติงานขององค์กรบุคคลทั้ง 3 คณะมีการดำเนินการไม่ชัดเจน ด้านการเตรียมความพร้อม การชักชวนความเข้าใจร่วมกันระหว่างกรรมการในแต่ละองค์กรบุคคลให้ไปในทิศทางเดียวกันและขาดการติดตาม ประเมินผล รายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในวงกว้าง ซึ่งความไม่ชัดเจนในการดำเนินงานดังกล่าว อาจมีสาเหตุมาจากการไม่ระบุเรื่องเหล่านี้ไว้ในอำนาจหน้าที่ของแต่ละองค์กรบุคคลให้ชัดเจน โดยแม้ว่าในบางองค์กรบุคคลอย่างเช่น อ.ก.ต.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาจะมีการประชุม สร้างความพร้อมและติดตามผลการปฏิบัติงานที่จัดโดย ก.ต.ศ. แต่ก็เป็นการจัดในภาพรวมระดับประเทศหรือระดับภาคซึ่งเป็นการยากที่จะสร้างความพร้อมของ อ.ก.ต.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาได้ตามประสงค์ สำหรับในส่วนของ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. สพฐ. ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดแทบจะไม่มีบทบาทในการเตรียมความพร้อมให้กับ ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. เลย

เหตุผลประการถัดมาที่ทำให้ขาดกระบวนการเตรียมความพร้อมของแต่ละองค์กร อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการ/กรรมการ ทั้งในระดับส่วนกลางและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเห็นว่าผู้ที่ได้รับการสรรหามาเป็นองค์กรบุคคล มีความพร้อมอยู่แล้วสามารถที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ทันที ซึ่งน่าจะเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเป็นอย่างมาก เพราะหากพิจารณาโดยหลักการและแนวคิดด้านการบริหารโดยองค์กรบุคคลได้ระบุไว้เป็นอย่างดีแล้วว่าจำเป็นต้องใช้เทคนิคที่สำคัญ 4 ประการ คือ การทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการประชุมแบบเผชิญหน้า และ เทคนิคการควบคุมคุณภาพ ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบและสัดส่วน

รวมทั้งที่มาของกรมการมีลักษณะเป็นไตรภาคี จากบุคคล/หน่วยงาน
ทั้งในและนอกทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทน
องค์กรทางสังคมต่าง ๆ กอปรกับถ้าพิจารณาในหลักการการบริหาร
การเปลี่ยนแปลงโดยถือว่าการบริหารโดยองค์คณะบุคคลเป็นกลไก
ทางบริหารหนึ่งในระดับปฏิบัติที่ช่วยสร้างความสำเร็จของการกระจาย
อำนาจทางการศึกษาด้วยแล้ว นับว่ามีความจำเป็นที่ต้องมีการเตรียม
ความพร้อมให้กับองค์คณะบุคคลเป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้เสนอว่าบทบาท
ในการเตรียมความพร้อมและกำกับ ติดตาม ประเมินผลขององค์คณะ
บุคคล ควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลาง (ก.ค.ศ. และ สพฐ.) ใน
การกำหนดหลักสูตร/แนวทางการพัฒนา พร้อมทั้งกำหนดงบประมาณ
รองรับการดำเนินงานในส่วนนี้ อย่างชัดเจน

1.4 ผลการสัมมนาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิทำให้ทราบว่า
เจตนาเพิ่มเติมของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลของเขตพื้นที่
การศึกษาต้องการให้ ก.พ.ท. เป็นองค์คณะบุคคลที่บริหารจัดการ
ให้เกิดคุณภาพการศึกษาและมีความสำคัญกว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
การศึกษา สำหรับ ก.ต.ป.น. มุ่งให้บทบาทในการดำเนินงานด้านวิชาการ
และทำงานสอดคล้องกับระบบตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ
โดยให้ห้องศึกษาคณะบุคคล ทั้ง 3 คณะ ปฏิบัติงานเชื่อมโยงสอดคล้อง
ประสานซึ่งกันและกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วการดำเนินการไม่เป็นไป
ตามเจตนาฯ เพราะมีการให้ความสำคัญกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
การศึกษาเนื่องจากเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของคน อีกทั้ง อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษา ก็เป็นองค์คณะบุคคลที่มีปัญหามากที่สุด ใน 3
องค์คณะฯ นี้ โดยขอเท็จจริงแล้วปรากฏการณ์เหล่านี้ต่างเกิดขึ้นในอดีต
มาแล้ว ดังที่เคยเกิดขึ้นกับองค์คณะบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาจังหวัด เมื่อครั้งมีโครงสร้างเดิมก่อนปฏิรูปการศึกษา
พ.ศ. 2542 ขณะนั้นมีการบริหารโดยองค์คณะบุคคล ระดับจังหวัด
2 องค์คณะ ประกอบด้วยคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
(ก.ป.จ.) และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูระดับจังหวัด (อ.ก.ค.
จังหวัด) โดยมีการกำหนดบทบาทให้กับ ก.ป.จ. ทั้งในส่วนของบริหาร
องค์การและการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา
(ครูใหญ่, อาจารย์ใหญ่, และผู้อำนวยการโรงเรียน) และหัวหน้าการ
ประถมศึกษาอำเภอ (หน.ปอ.) ในขณะที่ อ.ก.ค. จังหวัด ทำหน้าที่
บริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ผลปรากฏว่า ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ต่างให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับ
องค์คณะบุคคล ก.ป.จ. มากกว่า อ.ก.ค. จังหวัด เนื่องจากมีอำนาจหน้าที่
กว้างขวางกว่า อีกทั้งมีอำนาจหน้าที่บริหารงานบุคคลในระดับผู้บริหาร
สถานศึกษาและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ (หน.ปอ.)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าปรากฏการณ์ลักษณะเช่นนี้ใช้
เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในวงการการศึกษา
แต่เพราะเหตุใด เมื่อมีการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์คณะ
บุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่ ปี 2542 เป็นต้นมา ผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องในการปรับปรุงโครงสร้างในระดับของกฎหมาย จึงไม่น่า
พบเรียนดังกล่าวร่วมพิจารณาเพื่อการวางแผนและตัดสินใจ โดย
หากมีการนำบทเรียนเดิมมาผสมผสานกับเจตนาฯ ที่ต้องการให้
ก.พ.ท. เป็นองค์คณะบุคคลที่ดูแลเรื่องนโยบายและการบริหารจัดการ
คุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแล้ว
อาจมีกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ขององค์คณะบุคคล รวมทั้ง
กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ที่ชัดเจนแต่เริ่มแรกโดยไม่ปล่อย

ให้เกิดปัญหาเดิม ๆ ที่ถูกลามมาตลอดหนึ่งทศวรรษของการปฏิรูปการศึกษา

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชื่อมโยงในการดำเนินงานขององค์คณะบุคคลกับองค์คณะในระดับกลาง มีลักษณะความเชื่อมโยงตามลำดับขั้นตอน อันเกิดจากข้อกำหนดทางกฎหมาย โดย **ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา** มีความสัมพันธ์กันจากข้อกำหนดของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 รวมทั้งกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงนโยบายที่ **ก.ค.ศ.** กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปยัง **อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา** ในเนวตังจากส่วนกลางสู่หน่วยปฏิบัติ โดยในส่วนของ **โครงสร้างองค์คณะบุคคล** ผู้แทน **ก.ค.ศ.** จะเข้าไปเป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่งใน **อ.ก.ค.ศ.** เขตพื้นที่การศึกษา ในส่วนของ **อำนาจหน้าที่** **ก.ค.ศ.** เป็นผู้ให้ความเห็นชอบในส่วนของ **การแต่งตั้งอนุกรรมการ** คุณวุฒิ และผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกกฎระเบียบและแนวทางให้ **อ.ก.ค.ศ.** เขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติ รวมถึงการกำกับ การติดตามและตรวจสอบ **อ.ก.ค.ศ.** เขตพื้นที่การศึกษาจึงอยู่ในฐานะของผู้ปฏิบัติตามการมอบแนวทางที่ **ก.ค.ศ.** กำหนด อย่างไรก็ตาม การที่ **ก.ค.ศ.** เป็นหน่วยงานกลางที่ต้องดูแลการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้มีการกักขวางขวางและทำให้การกำหนดกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติออกมาล่าช้า อีกทั้ง **ก.ค.ศ.** ยังขาดระบบการรับฟัง การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ **อ.ก.ค.ศ.** เขตพื้นที่การศึกษาที่ครอบคลุม ทั่วถึงกับเขตพื้นที่ทั่วประเทศ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทันกาล สอดคล้อง

กับการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551:127-128) พบว่า **ก.ค.ศ.** ยังมีปัญหาทางด้านการขอเขตและปริมาณของงานของหน่วยงานบริหาร และงบประมาณที่หน่วยงานได้รับ เนื่องจากขอบเขตของงานที่กว้างมากแต่หน่วยงานมีขนาดเล็ก **ก.ค.ศ.** ในฐานะหน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน **ก.ค.ศ.**) มีขอบเขตของงานกว้างมาก ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง แต่หน่วยงานกลับมีขนาดเล็ก กล่าวคือ เป็นเพียงสำนักงานหนึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เทียบเท่าระดับกอง แต่ต้องทำหน้าที่ดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วประเทศซึ่งมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 1 ล้านคน นอกจากนี้ จำนวนบุคลากรของสำนักงานมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ ขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากภารกิจของ **ก.ค.ศ.** ในปัจจุบันมีจำนวนมาก แต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการดำเนินการจัดการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ที่สำคัญคือ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ เนื่องจาก **ก.ค.ศ.** ได้ระบบงบประมาณน้อย ทำให้ไม่สามารถจัดหากำลังคนเข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ซึ่ง **ก.ค.ศ.** เองก็ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้เอง โดยล่าช้า ส่งผลให้ปัญหาเรื่องร้องเรียนที่เข้ามายัง **ก.ค.ศ.** หลายเรื่องยังไม่ได้รับการพิจารณา หรือพิจารณาล่าช้า นอกจากนี้ การที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการรัฐและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้ **ก.ค.ศ.** เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ในเรือ่งบทบาทหน้าที่ของ **ก.ค.ศ.** ยังมีความไม่ชัดเจน ซึ่งในมาตรา 19 ของพระราชบัญญัตินี้ให้อำนาจหน้าที่ **ก.ค.ศ.** ไว้หลายประการด้วยกัน ทำให้ในทางปฏิบัติ **ก.ค.ศ.** จะทำหน้าที่เป็นผู้ออกกฎเกณฑ์ ทางการกำหนด

นโยบาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และยังมีอำนาจในด้าน
การบริหารงานบุคคล รวมถึงมีอำนาจในการพิจารณาวินัย ซึ่ง
หมายความว่าอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลบางส่วนขึ้นอยู่กับ
ก.ค.ศ. เป็นหลัก แทนที่จะเป็นการมอบอำนาจให้เขตพื้นที่และ
สถานศึกษาทำหน้าที่บริหารงานบุคคลด้วยตนเอง

สำหรับ **กพร.** และ **ก.พ.ท.** มีความสัมพันธ์จากข้อ
กำหนดของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2546 รวมทั้งกฎหมายลูกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่อำนาจหน้าที่
ก.พ.ท. ไม่ได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของ กพร. ส่วน สพร. และ
ก.ต.ป.น. มีความสัมพันธ์กันจากข้อกำหนดของพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รวมทั้ง
กฎหมายลูกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับ ก.พ.ท. แต่ ก.ต.ป.น. จะไม่
เกี่ยวข้องกับคณะบุคคลอื่น ๆ ในระดับส่วนกลาง โดยจะขึ้นอยู่กับ
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งที่อธิบายมาแล้วข้างต้น

3. ผลการศึกษากระบวนการบริหารในองค์กรแบบคลัสเตอร์
ปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) พบว่า ระบบการบริหารโดยองค์กร
บุคคลของต่างประเทศที่ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการกำหนด
คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการการศึกษา จะเห็นได้
จากการกำหนดคุณสมบัติที่ระบุว่าเป็นบุคคล ที่ดีงาม จิตใจสูงส่ง เป็น
ผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษา วิทยาการและวัฒนธรรม
เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นกลางทางการเมือง ซึ่ง
คุณสมบัติเหล่านี้สะท้อนการให้ความสำคัญของผู้ที่จะเข้ามาเป็นกรรมการ
การศึกษาในลักษณะองค์รวมของการจัดการศึกษาในเชิงบูรณาการ
ทั้งด้านความรู้ ความสามารถรอบด้าน การมีจิตใจที่ดีงาม ถึงพร้อม

และการเป็นที่ยอมรับของสังคมในวงกว้าง ซึ่งมีขอบเขตกว้างขวางกว่า
สังคมการจัดการศึกษา ในทางกลับกันเมื่อย้อนมาพิจารณาการ
กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นคณะกรรมการการศึกษาในองค์กร
บุคคลของประเทศไทย มีพบว่ามีความเป็นคุณสมบัติพื้นฐานเช่นค่า
ในด้านอายุ วุฒิการศึกษา ความประพฤติ หง ๆ วิชาชีพครูเป็น
วิชาชีพชั้นสูง ความแตกต่างที่สำคัญประการต่อมา คือ ระบบของการ
กระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งจะเห็นว่าต่างประเทศ จะมีโครงสร้าง
การกระจายอำนาจทางการศึกษา ให้กับท้องถิ่นหรือมลรัฐมากกว่า
ระบบการจัดการศึกษาของประเทศไทย โดยเฉพาะประเทศไทยแสดงให้เห็น
ที่มีการกระจายอำนาจการศึกษาให้กับสถานศึกษาโดยตรง โดยท้องถิ่น/
มลรัฐที่ส่วนกลางมอบอำนาจให้กำหนดบทบาทหน้าที่ครอบคลุมทั้งใน
ส่วนของการบริหารงานด้านวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา
การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปและการบริหารงบประมาณซึ่ง
สอดคล้องกับโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ของสถานศึกษา สำหรับของ
ประเทศไทยจะพบว่ามีการบริหารงานบุคคลแบบแยกส่วนกับการ
บริหารองค์การตั้งแต่ระดับส่วนกลางและระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดย
แยกเป็นองค์กรแบบคลัสเตอร์ ๆ ที่ไม่สอดคล้องสัมพันธ์กับโครงสร้าง
และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
การจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันที่จัดโดยรัฐและองค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น มีสภาพการจัดการศึกษาที่ยังแบ่งแยกกันจัดการศึกษา
มากกว่าการสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน

อย่างไรก็ตามมีข้อการบริหารโดยองค์กรแบบคลัสเตอร์
ประเทศไทยจะอ่อนด้อยหมด จากการศึกษาระบบการบริหารใน
องค์กรแบบคลัสเตอร์ปฏิบัติดีเด่นจาก สพร. จำนวน 5 แห่งพบว่า มี

การเตรียมความพร้อมของคณะกรรมการ/อนุกรรมการ โดยการจัดประชุมสัมมนา/วางแผนร่วมกัน โดยการทำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานระยะยาวอย่างชัดเจนและดำเนินการที่กำหนด และมีคู่มือการทำงานที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย มีการนำข้อมูลสารสนเทศของแต่ละองค์คณะมาเชื่อมโยงกันด้วย การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมี การเชื่อมโยงระหว่างองค์คณะ โดย ผอ.สพท. เป็นบุคคลหลักที่ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างองค์คณะบุคคล โดยกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศระหว่างองค์คณะเชื่อมโยงกัน โดยบางแห่ง มีการกำหนดอนุกรรมการย่อย ๆ ร่วมกัน คู่มือระดับอำเภอและระดับกลุ่มโรงเรียน เพื่อเชื่อมต่อนโยบายขององค์คณะบุคคลทั้ง 3 องค์คณะ และบางแห่ง มีการทำ MOU พัฒนาคุณภาพระหว่าง สพท.และสถานศึกษา ที่สำคัญมีการติดตามผลการจัดการศึกษา รายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานขององค์คณะหลากหลายช่องทาง โดยมีปัจจัยด้านภาวະผู้นำของ ผอ.สพท. ทีมงานที่เข้มแข็งของกลุ่มบุคลากรของ สพท. และความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมของการรวมการ/อนุกรรมการ รวมทั้งการทำงานเป็นทีม การเชื่อมโยงการทำงานระหว่างองค์คณะ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร และการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขสำคัญการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

4. ผลการเสนอรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและข้อเสนอการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาให้สามารถบริหารได้อย่างคล่องตัว และส่งผลต่อผู้เรียน พบว่า เกิดรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบ

ที่ 1 3 องค์คณะแยกกัน แต่เชื่อมโยงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ รูปแบบที่ 2 รวม อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและ ก.พ.ท. ส่วน ก.ต.ป.น. ร่วมกับ สน.บริหารยุทธศาสตร์ รูปแบบที่ 3 อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเหมือนเดิม แต่รวม ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. ด้วยกัน และรูปแบบที่ 4 รวม 3 องค์คณะเป็นองค์คณะเดียว โดยตั้งอนุกรรมการย่อย ๆ ดำเนินการ ทั้งนี้เมื่อนำเกณฑ์การพิจารณาในประเด็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ กล่าวได้ว่า ยังไม่มีรูปแบบใดเหมาะสมและจะไปเตรียมความพร้อม 2 กรณีทุกรูปแบบต่างมีข้อดีและข้อบกพร่อง แต่ก็สามารถสรุปได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เห็นว่า รูปแบบที่ 1 รูปแบบที่ 3 และรูปแบบที่ 4 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากกว่ารูปแบบที่ 2

อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบพื้นฐานของงานวิจัยนี้ พบว่า อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติวิธีการได้มา ว่าจะการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง โดยเฉพาะในส่วนของอนุกรรมการโดยตำแหน่ง ที่เป็นผู้แทนครูสภา ผู้แทน ก.ศ.และผู้แทนครู และผู้บริหาร และมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงรับ ไม่ครบถ้วนและไม่ยืดตามหลักธรรมาภิบาลตั้งที่นำเสนอขอเท็จจริงมาอภิปรายแล้วข้างต้น สำหรับ ก.พ.ท. อาจไม่มีปัญหารุนแรงเหมือนกับ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา แต่ก็พบปัญหาหากพอสมควรในเรื่อง การบูรณาการ สัมเลกโรงเรียน เนื่องจากไม่มีอำนาจในการให้ความเห็นชอบ เหตุผลสำคัญคือ กฎหมายไม่ได้ระบุอำนาจหน้าที่ของ กพท. ให้สอดคล้องกับ กพฐ. ที่มีอำนาจการบริหารองค์กร ส่วน ก.ต.ป.น. กฎหมายระบุให้มีอำนาจหน้าที่ในการวิเคราะห์วิจัยคุณภาพการศึกษา และติดตาม ประเมินผล และ

นิติศาสตร์และการศึกษารับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากภายนอก แต่หน้าที่เหล่านี้ทับซ้อนกับงานประจำของกลุ่มนิติศาสตร์ ติดตามและประเมินผลการศึกษา ยิ่งกว่านั้นกฎหมายไม่ได้ระบุให้ ก.ต.ป.น. มีโครงสร้างสัมพันธ์กับองค์คณะบุคคลใดในส่วนของกลาง โดยเป็นเพียงโครงสร้างภายใน สพท. ถูกแต่งตั้งโดยอำนาจของ ผอ.สพท. ซึ่งถือได้ว่าอยู่ภายใต้การดูแลของ สพฐ.นั่นเอง จึงเกิดปัญหาในเรื่องความสำคัญของ ก.ต.ป.น. ซึ่งมักไม่ค่อยมีการประชุมคณะกรรมการเนื่องจากการคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ อีกทั้งการที่ ก.ต.ป.น. มีหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา แต่เป็นโครงสร้างภายในของ สพท. ที่ขึ้นอยู่กับ สพฐ. จึงนับว่าเป็นการยากที่จะเกิดการตรวจสอบอย่างอิสระ

ปัญหาดังกล่าว เป็นปัญหาพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขหากต้องการให้องค์คณะบุคคลทั้ง 3 คณะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร โดยหากมีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยจะต้องแก้ไขทั้ง 1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 3) กฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 4) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้ามาของอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2552 5) กฎกระทรวง กำหนดจำนวน หลักเกณฑ์ และวิธีการ

ได้มาของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2548 6) ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และการเลือกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ประกาศเมื่อ วันที่ 5 กรกฎาคม 2553)

จะเห็นได้ว่าแม้ยังคงมีองค์คณะบุคคลทั้ง 3 คณะเหมือนเดิมก็จำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายทั้งหมด เพราะทั้ง 3 องค์คณะต่างมีปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ทั้งสิ้น แต่หากการแก้ไขกฎหมายดังกล่าว อาจยังไม่ตอบโจทย์ในเรื่องของความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งงานระหว่างองค์คณะบุคคลที่จะก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเมื่อพิจารณารูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลทั้ง 4 รูปแบบที่เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัย โดยนำความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างองค์คณะบุคคล เอกภาพในการบริหาร และการบริหารโดยยึดหลักทฤษฎีมาภิบาลมาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแต่ละรูปแบบพบผลดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาในประเด็นความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างองค์คณะบุคคล รูปแบบที่ 4 ที่หลอมรวมเหลือเพียงองค์คณะเดียวย่อมมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงของโครงสร้างและอำนาจหน้าที่มากที่สุด รองลงมาในรูปแบบที่ 3 และรูปแบบที่ 2 ที่มีการหลอมรวมโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ให้เหลือเพียง 2 องค์คณะ ส่วนรูปแบบที่ 1 ยังคงมี 3 องค์คณะสามารถเชื่อมโยงอำนาจหน้าที่ได้ชัดเจนแต่การเชื่อมโยงโครงสร้างอาจดำเนินการได้ลำบาก โดยอาจดำเนินการได้ในลักษณะที่กำหนดไว้ในอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ให้หัวหน้าที่ตั้งตั้งอนุกรรมการกลั่นกรองดำเนินการบุคคล โดยมีตัวแทนจาก ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. มาร่วมด้วย

เมื่อพิจารณาในประเด็นเอกภาพโดยรวมในการบริหาร เขตพื้นที่การศึกษา กล่าวได้ว่าหากรูปแบบใดที่มีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ชัดเจนเป็นแนวทางการดำเนินงานเอกภาพในการบริหารมากที่สุด ซึ่งก็จะพบว่า รูปแบบที่ 4 ที่หลอมรวมเหลือเพียงองค์คณะเดียวจะมี เอกภาพในการบริหารมากที่สุด รองลงมาในรูปแบบที่ 3 รูปแบบที่ 2 และรูปแบบที่ 1 ตามลำดับ นอกจากนี้ หากพิจารณาโครงสร้างของ สำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรวม มีแต่แยก เป็นกรม กองเหมือนตั้งหน่วยงานกลางในกระทรวงศึกษาธิการ การที่ต้องตั้งคณะบุคคลมีมติเดียวเหมือนกับคณะกรรมการสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานจึงน่าจะเหมาะสมมากกว่าแบ่งเป็นองค์คณะย่อย ๆ

เมื่อพิจารณาในประเด็นการบริหารงานโดยยึดหลัก ธรรมชาติบาล พบว่า ทูกรูปแบบสอดคล้องกับหลักธรรมชาติทั้งสิ้น เนื่องจากสัดส่วนและองค์ประกอบของคณะกรรมการเป็นแบบไตรภาคี เพียงแต่อาจจะต้องมีการปรับปรุงคุณสมบัติ การได้มา วิจารณ์ ดำแหน่ง และอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนและปลอดจากการเมือง ไร่ ักตามเมื่อพิจารณาในประเด็นความโปร่งใส รูปแบบที่ 4 มีโอกาส ตรวจสอบได้ง่ายกว่ารูปแบบอื่น ๆ

จะเห็นได้จาก ตัวอย่างชุดเดิมที่จำเป็นต้องแก้ไขกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องทุกฉบับ เพื่อแก้ไขปัญหาพื้นฐานที่พบใน 3 องค์คณะ ดังเสนอข้างต้น โดยทั้ง 4 รูปแบบจำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดด้วยเช่นกัน เพียงแต่มีรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่เชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ซึ่งถือว่าเป็นการ “แก้ไข” ทั้งสิ้น โดยรูปแบบที่ 4 เป็นรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะ บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสูงสุดเมื่อเทียบกับรูปแบบอื่น ๆ

ในประเด็นของความสัมพันธ์ระหว่างองค์คณะบุคคล เอกภาพ ในการบริหาร และการบริหารโดยยึดหลักธรรมชาติ กอปรกับรูปแบบ ที่ 4 จะเกิดขึ้นได้ก็ย่อมต้องแก้ไขกฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ เป็นการ “แก้ไข” ไม่ต่างอะไรกับการแก้ไขกฎหมาย เพื่อแก้ปัญหา พื้นฐาน หรือแก้ไขกฎหมายให้รองรับกับรูปแบบที่ 1-3 ดังนั้น ในเมื่อ จำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกฉบับอยู่แล้ว จึงจำเป็นต้อง แก้ไขกฎหมายเพื่อให้รูปแบบการบริหารโดยยึดคณะบุคคลระดับ เขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งรูปแบบที่ 4 หลอมรวม โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของทุกองค์คณะ เหลือเพียงองค์คณะเดียว จึงมีความเหมาะสมมากที่สุด ที่ช่วยตอบโจทย์หนึ่งของการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการใหม่เพื่อสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคการ ปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาหน่วยงานระดับ

ส่วนกลาง

1. ควรมีการศึกษา และทบทวนข้อดีข้อเสียเกี่ยวกับการยก ระดับสถานภาพของโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นกรมที่ขึ้นต่อรัฐมนตรี และการ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรของสำนักงาน

2. อำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ในส่วนของการพิทักษ์ระบบ คุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และติดตาม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่เกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมและ

จริยธรรม มีได้มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นรูปธรรม โดยยังขาดหน่วยงานตรวจสอบการบริหารงานบุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการบริหารงานโดยตรงและเป็นอิสระ จึงควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมที่ไม่ใช่ข้าราชการ ให้คณะกรรมการมีอิสระในการตรวจสอบ และไม่ถูกรอปรังจากผู้มีอำนาจมาตัดสิน เช่นเดียวกับ ก.พ. เหมาะสมและขอตีขอบกพร่องในการกำหนดให้มี อ.ก.ค.ศ. ส.พ.ฐ. ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในส่วนของการชำระค่าแรงแห่ง ผอ. / รอง ผอ. ส.พ.ท. รวมทั้งหัวหน้ากลุ่มงานในระดับ ส.พ.ท.

4. ก.ค.ศ. และ ก.พ.ฐ./ส.พ.ฐ. ควรมอบอำนาจการสรรหา และการบรรจุ/คณะกรรมการให้กับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ ก.พ.ท. เป็นผู้ดำเนินการเอง แต่ยังคงมีบทบาทในการแต่งตั้งองค์คณะบุคคลในภาพรวม และเป็นผู้กำหนดมาตรการในการตรวจสอบกระบวนการได้มา กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น

5. ก.ค.ศ. และ ก.พ.ฐ. ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาความพร้อมและความเข้มแข็งให้ของระดับคุณวุฒิระดับเขตพื้นที่การศึกษาในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานบทบาทหน้าที่ที่กำหนด และมีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยองค์คณะบุคคล เช่น การทำงานเป็นทีม การประชุมแบบเผชิญหน้า การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในองค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมในรูปแบบที่เหมาะสม โดยมีการจัดสรรงบประมาณรองรับเพื่อการนี้อย่างเพียงพอ

6. ก.ค.ศ. และ ก.พ.ฐ. ควรมีการพัฒนาระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานขององค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่อย่างเข้มข้น และควรมีการประชุมสมัชชารายงานผลการปฏิบัติงานขององค์คณะบุคคลประจำปีในระดับประเทศ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจกับองค์คณะบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและเป็นการกำกับติดตามการปฏิบัติงานนโยบาย โดยมีการจัดสรรงบประมาณรองรับเพื่อการนี้เพียงพอ

7. ควรแก้ไขคุณสมบัติและวิธีการได้มาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ค.ศ. โดยแก้ไขกฎหมายตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาฉบับต่าง ๆ ให้ชัดเจน ตั้งแต่คุณวุฒิประสบการณ์ และมีผลงานสะท้อนความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นอย่างแท้จริง โดยเขียนระบุไว้ในกฎ ก.ค.ศ. ให้ชัดเจนว่าผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาที่ตรงกับความรู้เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านนั้นไม่น้อยกว่า 10 ปี และระบุประเภทและจำนวนผลงานที่ได้รับอย่างชัดเจน (อาจแยกประเภทของผลงานที่เป็นที่ยอมรับในแต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจน เช่น ตำรา งานวิจัย ผลการพิจารณาคดี ฯลฯ)

8. ข้อค้นพบจากงานวิจัยประการหนึ่ง พบว่า ภาวະผู้นำของ ผอ.สพท. เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มเห็นตรงกันว่ามีผลต่อการบริหารโดยองค์คณะบุคคลทั้ง 3 คณะให้เชื่อมโยงกันและมีผลส่งเสริมให้การบริหารโดยองค์คณะบุคคลเกิดประสิทธิผลสำเร็จ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรร่วมมือกันวิเคราะห์ วิจัยภาวะผู้นำของ ผอ.สพท. ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล และกำหนดแนวทางในการผลิต สรรหา และพัฒนา ผอ.สพท. อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาในรูปแบบการบริหาร โดยองค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. ควรมีการทบทวนและแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลระดับเขตพื้นที่ฯ ไม่ให้ซ้ำซ้อนกับบทบาทหน้าที่ของ สพท. หรือกลุ่มงานใน สพท. เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นชัดว่าอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลและสำนักงานเขตพื้นที่ฯมีส่วนที่ทับซ้อนกันอยู่หลายประเด็น
2. ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์คณะบุคคลทั้ง 3 คณะ ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับต่าง ๆ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎหมายลูกที่เกี่ยวข้อง โดยผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ร่วมกันของทุกองค์คณะบุคคล คือ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ใช่วาราชการครู มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการ มีประสบการณ์การทำงานด้านนี้ไม่น้อยกว่า 10 ปี และระบบประเภทและจำนวนผลงานที่ได้รับอย่างชัดเจน (อาจแยกประเภทของผลงานที่เป็นที่ยอมรับในแต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจน เช่น ตำรา งานวิจัย ผลการพิจารณาตัดสินคดี ฯลฯ) 2) วาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปีเท่ากันทุกองค์คณะ และการขาดประชุมเกิน 3 ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุจำเป็นให้ถือว่าสิ้นสุดสภาพการเป็นคณะกรรมการ/อนุกรรมการโดยการอนุมัติของ ก.ค.ศ./ ก.พฐ. รวมทั้งกำหนดมาตรการลงโทษถอดถอนองค์คณะบุคคลกรณีประพฤติเสื่อมเสีย ในกรณีปฏิบัติงานโดยไม่มีคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล 3) ทุกองค์คณะบุคคลมีหน้าที่ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและรายงานผลต่อหน่วยงานต้นสังกัด พร้อมกันเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ต่อข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งสาธารณชนเป็น
ประจำทุกปี

3. ข้อค้นพบพื้นฐานของงานวิจัยนี้ พบว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
การศึกษา ประสบปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติ วิธีการได้มา
วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง โดยเฉพาะในส่วนของ
อนุกรรมการโดยตำแหน่ง ที่เป็นผู้แทนครูสภา ผู้แทน ก.ค.ศ. และ
ผู้แทนครู และผู้บริหาร และมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามอำนาจ
หน้าที่ไม่ครบถ้วน แต่มีการดำเนินการที่เน้นเพียงการบรรจุ แต่งตั้ง
โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ และการประเมินวิทยฐานะ สำหรับ
ก.พ.ท. พบปัญหามากในเรื่อง การไม่มีความเห็นชอบในการ
ยุบรวม สัมเล็กรโรงเรียน ปัญหาสำคัญเชิงโครงสร้าง คือ กฎหมายไม่ได้
ระบุอำนาจหน้าที่ของ กพท.ให้สอดคล้องกับ กพฐ.ที่มีอำนาจการ
บริหารองค์กร ส่วน ก.ค.ป.น. กฎหมายระบุให้มีอำนาจหน้าที่ในการ
วิเคราะห์วิจัยคุณภาพการศึกษา และติดตาม ประเมินผล และนิเทศ
การจัดการศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษากายนอก
แต่หน้าที่เหล่านี้ทับซ้อนกับงานประจำของกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา ส่วนปัญหาเชิงโครงสร้าง คือ กฎหมาย
ไม่ได้ระบุให้ ก.ค.ป.น. มีโครงสร้างสัมพันธ์กับองค์คณะบุคคลใดใน
ส่วนกลาง โดยเป็นเพียงโครงสร้างภายในที่แต่งตั้งโดยอำนาจของ
ผอ.สพท. จึงเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้อิสระจากงานประจำของ
สพท. ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้ **ต้องมีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ทั้งหมด** ทั้งในส่วนของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาฉบับต่าง ๆ พระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎหมายลูกที่เกี่ยวข้อง

แต่การแก้ปัญหาหมายถึงกล่าวไม่เพียงพอ เพราะไม่สามารถแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานของ 3 องค์คณะที่ทำงานแบบแยกส่วนไม่ประสาน สัมพันธ์กัน ทำให้ขาดเอกภาพและไร้ทิศทางในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาร่วมกัน งานวิจัยนี้ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะ บุคคลที่ช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวถึง 4 รูปแบบ โดยพบว่า **รูปแบบที่ 4** หลอมรวมโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของทุกองค์คณะ เหลือเพียง องค์คณะเดียวเป็นรูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารสูงสุดเมื่อเทียบกับรูปแบบอื่น ๆ ในประเด็นของความ เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างองค์คณะบุคคล เอกภาพในการบริหาร และการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น **สภาการศึกษา และ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง** จึงควรนำเหตุผลความจำเป็น รวมทั้ง รายละเอียดของการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ และ ข้อเสนอในการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยองค์คณะ บุคคลรูปแบบที่ 4 ไปผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของ กฎหมาย และเกิดการเปลี่ยนแปลงมาสู่การปฏิบัติงานจริงต่อไป

4. ในระยะที่อยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย และ คาบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์คณะบุคคลทั้ง 3 องค์คณะที่ เป็นผลจากโครงสร้างกฎหมายเดิม ก.ศ.ศ. และ กพฐ./สพฐ. ควรส่งเสริม สร้างความเข้าใจ สร้างความร่วมมือไปยัง ผอ.สพท. ซึ่งเป็นบุคคลหลัก ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างองค์คณะบุคคล โดยกำหนด ปฏิทินปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ทุกองค์คณะทำงานเป็นทีม และใช้ข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกัน และควรรายก่อง ส่งเสริมให้กำลังใจ แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่การบริหารโดยองค์คณะบุคคลเป็น แบบอย่างอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

- กต.ศช. ตาม เช็ก บิล พกช. ๕. พ.ร.บ. ๒๕๕๒. แก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๒. (21 ธันวาคม 2552). **เดลินิวส์**. หน้า 23.
- กม.๖. พบพิรุณ เลือ ก ผู้แทน ครุสภา อ่าง กฎหมาย ล้างมลทิน พง ๒๕๕๓. (25 ธันวาคม 2552). **สยามรัฐ**. หน้า 19.
- กมลมาลย์ ธิพย์รัตน์. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ๓.ม. (การบริหารการศึกษา). ภูเก็ต : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏภูเก็ต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546 ก). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546 ง). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546 จ). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

- _____ (2546 จ). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง
ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____ (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____ (2549 ก). คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการเขตพื้นที่
การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คัดเลือกผู้แทนคุรุสภาอาวุโส พัดรุ่งช้อยตำแหน่ง 80 ล. (17 ธันวาคม
2552). โฟสต์ทูเดย์, หน้า A6.
- จูนทร์ ตั้ง กอท. เลือก กตศ. (16 มิถุนายน 2552). ไทยโพสต์.
หน้า 8.
- ชง 30 คดีสรรหาผู้แทนครูเข้า ก.ค.ศ. เลือกตั้งใหม่ 2 เขตหลังเจอ
แจกใบแดง ตีกลับเลือกคุรุสภา 6 ราย ‘รับ-จ่าย’ เงิน.
(11 มกราคม 2553). มติชน. หน้า 22.
- ธีระ รุญเจริญ. (2531). พฤติกรรมการบริหารของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด และคณะกรรมการการประถมศึกษา
ศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถม
ศึกษาแห่งชาติ. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น.
- ตั้ง ‘สุขุม’ ปช.คุมเลือกตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขต. (13 มิถุนายน 2552).
มติชน. หน้า 22.

- ประกอบ บุญเกลี้ยง และ สิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2545). การบริหารงาน
โดยองค์คณะบุคคล. ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระ.
กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ศษ.เชื่อด 15 อ.ก.ค.ศ. อีสาน พบทุจริต-สอบวินัยร้ายแรง. (3 ธันวาคม
2552). มติชน. หน้า 13.
- ‘สุขุม’ ชูเข้กบิลครุรู้เองเท็งเลือก กตศ. รามช้อยมูลทุจริตพิมพ์คู่มือตั้ง
มาตรฐาน. (21 ธันวาคม 2552). ข่าวสด. หน้า 30.
- สั่ง ‘ไล่ออก’ อ.ก.ค.ศ. 10 รายรอดหลังพบมีเอี่ยวทุจริตคอรัปชั่น.
(1 กุมภาพันธ์ 2553). ไทยโพสต์. หน้า 8.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
(2549). คำสั่งที่ ศษ. 0206.3/ว 8 เรื่อง
_____. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). คู่มือ
คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราช-
บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร.
บริษัทพรทิทวาน กราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการศึกษา
ฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาและการ
แก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคล
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

અભિનંદન

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดร.สุวัฒน์ เงินดำ
2. ดร.ดิเรก พรสีมา
3. ดร.รังสรรค์ มณีเหล็ก
4. รศ.ดร.ศานนิจิตรา สุคนธ์ทรัพย์
5. ดร.สมศักดิ์ อดลประสิทธิ์
6. ดร.นงราม เศรษฐ์พานิช
7. ดร.รุ่งเรือง สุขากิรัมย์
8. นายเนตร ตั้งคะพิภาพ

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
โดยองค์คณะบุคคล**

1. ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์
2. ดร.สุวัฒน์ เงินนุ่น
3. ดร.ดิเรก พงศ์มา
4. ดร.รังสรรค์ มณีเหล็ก
5. ดร.พิษณุ ตลลสุข
6. ดร.สมศักดิ์ อดประสิทธิ์
7. ดร.นงราม เศรษฐพานิช
6. ดร.กมล รอดดคล้าย
8. ดร.สวัสดิ์ ภูทอง
9. ดร.จักรพรรดิ วัฒนา
10. นายชูชาติทรัพย์มาก
11. นายเต็ม แยมเสมอ

**ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
โดยองค์คณะบุคคล**

รายนามผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณา

(ร่าง)รูปแบบการพัฒนากระบวนการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

วันจันทร์ที่ 11 ตุลาคม 2553 เวลา 09.30 - 12.30 น.

ณ ห้องจรัสเมือง 2 โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์

รองเมือง กรุงเทพมหานคร

ประธานการประชุม

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัตน์

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณา

(ร่าง) รูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

ผู้ถือปฏิรายนาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัตน์

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ลำราญ มีแจ้ง

รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

3. รองศาสตราจารย์

รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย

ผู้นำเสนอรายงานการวิจัย

1. ดร. อนุชา กอนพวง

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร

และพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร

และพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

2. ดร. สุกัญญา แซ่มซ้อย

ผู้ทรงคุณวุฒิและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. ดร.พีชะณู ตูลสุข

รองเลขาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้เข้าร่วมการประชุม

1. นางจันทิมา พงษ์สัมพันธ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

2. นางสาวกนกวรรณ ศรีลาเลิศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

3. นายจิรวิทย์ เทภู่วัฒนกุลย์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

4. นางสาวสมศรี ฐานะอุฏกุล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

5. นางสาวนันทน์ภัส ไม้ไผ่การณ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

6. นายปรีชาชาญ อินทรชิต

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

7. นายประจวบ ขวัญมัน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

8. นายศิวะวัฒน์ เนียมสุวรรณต์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

9. นายสุภัน พรเวียง

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

3. ดร.นงราม เศรษฐ์พานิช
4. ดร.รุ่งเรือง สุชาภิรมย์
5. นายเนตร ตั้งคะพิภพ
6. อาจารย์ชูชาติ ทรัพย์มาก

ผู้ตรวจราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักงานพื้นที่การศึกษา

นครสวรรค์ เขต 1

ประชาชน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

พิษณุโลก เขต

ประชาชน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 1

หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล

การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสงคราม

หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล

การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 1

อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา

พิษณุโลก เขต 1

คณะผู้วิจัย

นักวิจัยหัวหน้าโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัตน์

นักวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง
2. รองศาสตราจารย์ เทียมจันทร์ พาณิชย์ผลินไชย
3. ดร. อนุชา กอนพ่วง
4. ดร. สุกัญญา แซ่มช้อย

ผู้ช่วยนักวิจัย

1. นางสาวมนต์นภัส มโนการณ
2. นายปรีชาชาญ อินทรชิต
3. นายสุบั้น พรเวียง
4. นายสุทนต์ ธิยานนท์
5. นางสาวสมศรี ฐานะวุฒิกุล
6. นายประจวบ ขวัญมั่น
7. นายศิวะวัฒน์ เนียมสุวรรณ
8. นายสุรพงษ์ แสงสีมข

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์พิเศษทรงทอง จันทร์รางสุ
ดร.สุพาศรี วงษ์สมาน
ดร.จินตนา ศักดิ์ภู่อรัมย์

เลขาธิการสภาการศึกษา
รองเลขาธิการสภาการศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักนโยบาย
ตำแหน่งเลขาธิการบริหารจัดการ
และการมีส่วนร่วม

บรรณาธิการ

ดร.สมศักดิ์ ติลประสิทธิ์

หัวหน้ากลุ่มนโยบาย

นายจิรวิทย์ ไทภู่วไพบูลย์

การบริหารจัดการศึกษา
นักวิชาการศึกษานโยบายการ

คณะทำงานโครงการ

ดร.สมศักดิ์ ติลประสิทธิ์

หัวหน้ากลุ่มนโยบาย

นางจันทิมา พงษ์สมาน
นางสาวโรจนา ฤกษ์พงษ์
นายจิรวิทย์ ไทภู่วไพบูลย์
นางสาวกนกวรรณ ศรีลาเลิศ

การบริหารจัดการศึกษา
นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ
นักวิชาการศึกษานโยบายการ
นักวิชาการศึกษานโยบายการ
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มนโยบายการบริหารจัดการศึกษา
สำนักนโยบายด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม
สำนักงานเลขานุการสภาการศึกษา
โทร. 0 2668 7123 ต่อ 2311, 2318 โทรสาร 0 2243 7915
www.onec.go.th

เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรของชาติให้คุ้มค่า
หากท่านมีข้อสงสัยแล้วโปรดมอบให้ผู้อื่น
นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป