



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2565

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการบริหาร อัตรากำลังและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพและสร้างขวัญ กำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารและการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลได้จัดทำ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อเป็นข้อมูลในการ ปฏิบัติงานและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓

งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

เหตุผลความเป็นมา

๑. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดดเดี่ยวว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม”

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคน ยังรวมถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือจะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

๒. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรกำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ บังเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีหน้าที่

๑. กำหนดมาตรฐานในการเกลี่ยอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริหารของเขตพื้นที่การศึกษา

๒. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีความขาดแคลน ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๓. พิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นไปตามเงื่อนไขของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

๔. กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

๕. กำหนดรูปแบบ (Model) และแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๖. กำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การเกลี่ยอัตรากำลังเป็นไปตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้รับผลกระทบจากแนวทางและมาตรการดังกล่าว

๗. พิจารณาเสนอการเกลี่ยอัตรากำลังในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๘. พิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด

๓. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหในระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน ๑๘๒ โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ๑๓๖ โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๔๖ โรงเรียน

ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑๘๒ โรงเรียน ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๙๗ โรงเรียน
๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ โรงเรียน
๓. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๘๒ โรงเรียน

ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและชุมชนใหญ่ มีความสะดวกสบาย จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก

๓. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีน้อยมาก

๔. โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ และความขาดแคลน

๕. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการ และการย้ายกลับภูมิลำเนา

๒. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

๓. เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ บริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษา

พันธกิจ

๑. สรรหาบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการและความขาดแคลนของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

๑.๑ การสำรวจข้อมูลความต้องการขาดแคลน จำแนกรายสาขาวิชา จำแนกรายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒ สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิวิชาเอกหรือมีประสบการณ์สอดคล้องกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๓ ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่างตามความต้องการจำเป็นอย่างรวดเร็ว

๑.๔ ขอใช้บัญชีของหน่วยงานอื่น กรณีโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในวิชาเอกที่ไม่มีขึ้นบัญชีของเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๕ รั้งย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

๒. บริหารจัดการให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้อัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

๒.๑ การเกลี่ยอัตรากำลัง

- ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดใด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในเบื้องต้นให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์

- กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์เพื่อไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ของทางราชการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

พิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด

การพิจารณาให้ข้าราชการครูคนใดไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราว โดยผ่านการพิจารณากลับกรงของคณะกรรมการกักเกณฑ์

การไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ หากภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

หากยังไม่มีผู้สมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จะพิจารณาในการเกลี่ยอัตรากำลังโดยความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกักเกณฑ์ก่อนนำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) พิจารณา

๒.๒ การปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา

อบรมปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ โดยให้ความรู้ ในเรื่องภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรักศรัทธาในวิชาชีพทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

๒.๓ การใช้ประโยชน์ร่วมกัน

- มีการดำเนินการจัดสรรเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่หลายโรงเรียน

- การจัดให้มีเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะให้สถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านอัตรากำลังด้านปริมาณและคุณภาพ ไปช่วยสอนในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูและมีครูไม่ครบชั้น

๒.๔ การพัฒนาอัตรากำลังระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้ได้คนที่มีคุณภาพ

- ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ที่	เรื่อง	จำนวน (อัตรา)	ผลความสำเร็จ
๑	จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อรองรับการบรรจุนักเรียนทุน โครงการครูพัฒนาท้องถิ่น	จำนวนรวม ๘๗ อัตรา ผอ.รร. จำนวน ๑๒ อัตรา นศ.ทุน จำนวน ๑๓ อัตรา ครู จำนวน ๔๙ อัตรา ว.๑๖ จำนวน ๑๓ อัตรา	บรรจุและแต่งตั้งได้ตามที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด
๒	เกลี่ยอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีปริมาณงานเกินเกณฑ์ ไปกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีปริมาณต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	จำนวน ๒๓ อัตรา	จัดสรรให้สถานศึกษาที่มีปริมาณงานต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน ๑๓ อัตราตามความขาดแคลนและจำเป็น
๓	จัดสรรข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	จำนวน ๒ อัตรา	ได้รับจัดสรรอัตรามาทดแทนอัตราเดิม
๔	จัดสรรครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ให้สถานศึกษาที่มีความจำเป็นและขาดแคลน	จำนวน ๒ อัตรา	จัดสรรให้สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ขาดแคลนและจำเป็น

สรุปและข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลัง จากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดสรรอัตรากำลังครู และจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราว ให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลน จึงมีสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑. แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกำหนดทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น

๒. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด

๓. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

๔. ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้ครูลาออกจำนวนมาก และการบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการไม่ต่อเนื่อง

๕. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญข้าราชการ โดยการตรึงอัตราจ้างจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้

๖. ตำแหน่งข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ถูกจำกัดให้ใช้ได้ไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของตำแหน่งตามกรอบอัตราจ้าง จึงทำให้เกิดความขาดแคลนบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันเป็นช่วงมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระงานมากขึ้น แต่มีจำนวนบุคลากรน้อยลง บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ภาระงานที่มีมากทำให้บุคลากรทำงานไม่มีประสิทธิภาพอาจเกิดความเสียหายได้มาก

๒. ปัญหา / อุปสรรค / ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๔. การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ. ยังไม่มีการมอบอำนาจให้ดำเนินการได้เอง จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติ

๕. การเกลี่ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีครูประสงค์ย้ายออก จะต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี่ยได้

๓. จุดที่ควรพัฒนา

๑. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ข้อเสนอแนะ

๑. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการจัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่างๆมีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

- ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

- เกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

▪ ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ

▪ ข้าราชการครูต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูในระดับหนึ่ง

๓. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๔. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๕. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๖. กำหนดให้มีครูผู้สอนที่จบสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน คือ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ให้มีอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน

๗. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นปัจจัยหลักและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจที่จะนำความสำเร็จมาสู่หน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบริหารงานบุคคลถือเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการแปลงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผลด้วยการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุดสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ ภายใต้ กฎหมาย ระเบียบแนวปฏิบัติ ที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด อีกทั้งด้านการธำรงรักษาไว้ โดยการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการ ดังนี้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ การสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ โดยเคร่งครัด ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามแนวทางดังนี้

1. การสรรหา บรรจุ ย้าย และโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ยึดหลักธรรมาภิบาล ตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 หรือช่องทางอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กคจ.ใกล้เคียง ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราร่างอย่างแท้จริง

3. การคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

4. ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมโดยแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก จากบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ผลการดำเนินงาน

กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา	ได้ดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ครั้ง - ย้ายภายในสังกัด สพป.นม.3 จำนวน 13 ราย - ย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 ราย
2.การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สายผู้สอน	ได้ดำเนินการย้ายข้าราชการครู จำนวน 1 ครั้ง - ย้ายภายในสังกัด สพป.นม.3 จำนวน 27 ราย - ย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 57 ราย
3. รับย้าย/โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)	ได้ดำเนินการรับย้าย/โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) จำนวน 2 ครั้ง - รับย้าย จำนวน 1 ราย - รับโอน จำนวน 1 ราย
4.การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย	ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน 29 ราย
5.การดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว	ดำเนินการทำสัญญาจ้างพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้ - พนักงานราชการ จำนวน 124 ราย - ครูวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ จำนวน 11 ราย - ครูพี่เลี้ยง จำนวน 110 ราย - ธุรการโรงเรียน จำนวน 162 ราย - นักการภารโรง จำนวน 75 ราย - ครูชั้นวิกฤต จำนวน 23 ราย - ลูกจ้างใน สพท. จำนวน 3 ราย ดำเนินการเรียกบรรจุพนักงานราชการ จำนวน 12 ราย

ผลการวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค

ผลการวิเคราะห์

จากผลการดำเนินงานของกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินการได้ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด สามารถแปลงนโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ทุกกระบวนการของการบริหารงานบุคคล สามารถบริหารจัดการเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

2. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรอบและทิศทาง การบริหารงานบุคคลถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงาน บุคคล

3. การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อน เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และชนอื่นๆ ได้นำเสนอ กศจ.พิจารณาอนุมัติ/เห็นชอบ ทุกกระบวนการมีการประชาสัมพันธ์ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/ คณะทำงานฝ่ายต่างๆ ร่วมพิจารณา ตรวจสอบ กลั่นกรอง ก่อนนำเสนอ ออกศจ.นครราชสีมา พิจารณา กลั่นกรอง และ กศจ.นครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ/อนุมัติ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ เน้นการ มีส่วนร่วม ใช้ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การดำเนินการบริหารงานบุคคลจึงไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ

4. เมื่อมีการแต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566 การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้าย ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พิจารณาอนุมัติ/เห็นชอบ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การดำเนินการบริหารงานบุคคลจึงไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ

5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ทำให้ การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส และมีคุณธรรม ปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ปัญหาและอุปสรรค

1 บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความรู้ ความ เข้าใจ ในเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ต้องดำเนินการร่วมกันยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน มีประเด็นความเห็นที่ สอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน

2. การดำเนินการในบางเรื่อง บางครั้ง ส่วนราชการ กำหนดปฏิทินการดำเนินการที่กระชั้นชิด เป็นสภาวะเร่งรีบของหน่วยงานการศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติที่จะต้องจัดทำข้อมูลให้ทันต่อห้วงเวลา ของการนำเสนอ กศจ.และ กศจ. จึงทำให้ สพท. ต้องดำเนินการตามขั้นตอนและจัดส่งข้อมูลให้กับฝ่ายเลขานุการ กศจ.ล่าช้าไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมาให้ชัดเจน เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
2. ใช้วิธีการประสานงานแบบไม่เป็นทางการล่วงหน้าก่อน เช่น โดยวาจา การส่งไฟล์ข้อมูลก่อนการนำส่งหนังสือราชการ หรือหากเป็นเอกสารที่ต้องแนบประกอบการประชุมซึ่งมีกระบวนการตามขั้นตอนการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามระเบียบ/แนวปฏิบัติ ไม่สามารถส่งให้ ฝ่ายเลขานุการ กศจ.ได้ทันการจัดทำวาระการประชุม ก็ให้นำเข้าในวันประชุม หรือเรื่องที่ยังเข้าใจไม่ตรงกัน ก่อนวันประชุมควรประชุมร่วมกันทุกหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการรักษาไว้

สพป.นครราชสีมา เขต ๓ ได้ดำเนินการตามนโยบาย ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกาศ ณ วันที่ วันที่ 25 พฤษภาคม 2566 ในด้านการชำระรักษาไว้ โดยดำเนินการ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.นครราชสีมา เขต ๓ ได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติ/หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วยความรอบคอบ บริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมดำเนินการจนผลการดำเนินการสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ประเมิน กำกับ ติดตาม ประชุมชี้แนะแนวทางการดำเนินงานอย่างถูกต้องให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา,ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา

รอบการประเมินที่ ๑ (ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตามคำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

รอบการประเมินที่ ๒ (ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ตามคำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๒๙๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓

รอบการประเมินที่ ๑ (ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตามคำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๕๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

รอบการประเมินที่ ๒ (ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ตามคำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๒๙๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓

รอบการประเมินที่ ๑ (ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตามคำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

รอบการประเมินที่ ๒ (ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ตามคำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๒๙๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓

รอบการประเมินที่ ๑ (ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตามคำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๕๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

รอบการประเมินที่ ๒ (ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ตามคำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๓๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต ๓ ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต ๓ ที่ ๓๐๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

รอบการประเมินที่ ๑ (ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต ๓ ที่ ๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

รอบการประเมินที่ ๒ (ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต ๓ ที่ ๒๙๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๖ จัดทำระเบียบวาระการประชุม และขอเชิญประชุมคณะกรรมการทุกคณะ

๑.๗ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามข้อ ๖ ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด

รอบการประเมินที่ ๑ (ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต ๓ ที่ ๕๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

รอบการประเมินที่ ๒ (ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต ๓ ที่ ๓๐๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๘ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและตรวจสอบผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต ๓ ที่ ๓๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

๑.๙ จัดทำระเบียบวาระ ตามที่คณะกรรมการตามข้อ ๑.๔ ให้ความเห็นชอบ เพื่อเสนอต่อคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความเห็นชอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑๐ จัดทำร่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ลงนามคำสั่ง

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

๑.๑๑ ประกาศผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) และตำแหน่ง ผู้บริหาร การศึกษา,ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการ ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และดีมาก เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๑๒ แจกผลการเลื่อน เป็นเอกสาร "ลับ" รายบุคคล สำหรับตำแหน่งข้าราชการสายผู้สอน แจกผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อแจ้งให้ข้าราชการครูทราบรายบุคคลแจ้งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อแจ้งให้ข้าราชการครูทราบเป็นรายบุคคล

๑.๑๓ จัดทำรายละเอียดสรุปผลการเลื่อนเงินเดือนเพื่อรายงาน สพฐ.ทราบ

๑.๑๔ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนตามคำสั่ง ในระบบจ่ายตรงเงินเดือน ตามระยะเวลาที่กระทรวงการคลังกำหนด

๑.๑๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต ๓ จะได้รับเงินเดือนใหม่ในเดือนถัดไป หลังจากดำเนินการเสร็จ

ผลการดำเนินการ

๑. ผลการดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑,๘๔๙ ราย ดังนี้

๑) ข้าราชการ ๑,๘๔๕ ราย

๒) ลูกจ้างประจำ ๔๔ ราย

เอกสารอ้างอิง

๑) คำสั่ง ศธจ.นครราชสีมา ที่ ๔๗๖/๒๕๖๕ ลว. ๑๘ เม.ย. ๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

๒) คำสั่ง ศธจ.นครราชสีมา ที่ ๔๗๗/๒๕๖๕ ลว. ๑๘ เม.ย. ๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและค่าตอบแทนพิเศษ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตาม มาตรา ๓๘ ค (๒) ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

๓) คำสั่ง สพป.นครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๑๒๙/๒๕๖๕ ลว. ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ เลื่อน เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) (ตำแหน่ง รอง ผอ.สพป.นครราชสีมา เขต ๓)

๔) คำสั่ง สพป.นครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๑๑๑/๒๕๖๕ ลว. ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อนขั้น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒. ผลการดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) จำนวน ๒,๑๓๕ ราย ดังนี้

๑) ข้าราชการ ๑,๘๗๘ ราย

๒) ลูกจ้างประจำ ๕๔ ราย

๓) พนักงานราชการ ๑๐๓ ราย

เอกสารอ้างอิง

๑) คำสั่ง ศธจ.นครราชสีมา ที่ ๑๔๐๙/๒๕๖๕ ลว. ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

๒). คำสั่ง ศธจ.นครราชสีมา ที่ ๑๔๐๘/๒๕๖๕ ลว. ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อน เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พ้นจากราชการกรณีครบเกษียณอายุ

๓) คำสั่ง ศธจ.นครราชสีมา ที่ ๑๔๑๑/๒๕๖๕ ลว. ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและค่าตอบแทนพิเศษ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตาม มาตรา ๓๘ ค (๒) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

๔) คำสั่ง ศธจ.นครราชสีมา ที่ ๑๔๑๐/๒๕๖๕ ลว. ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและค่าตอบแทนพิเศษ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตาม มาตรา ๓๘ ค (๒) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ที่พ้นจากราชการกรณีครบเกษียณอายุ

๕) คำสั่ง สพป.นครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๓๘๔/๒๕๖๕ ลว. ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อน เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) (ตำแหน่ง รอง ผอ.สพป.นครราชสีมา เขต ๓)

๖) คำสั่ง สพป.นครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๓๖๘/๒๕๖๕ ลว. ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อน ขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๓) คำสั่ง สพป.นครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๓๖๖/๒๕๖๕ ลว. ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อน
ขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ที่จะพ้นราชการเนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

๔) คำสั่ง สพป.นครราชสีมา เขต ๓ ที่ ๓๘๖/๒๕๖๕ ลว. ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การเลื่อน
ค่าตอบแทนประจำปี และหรือให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานราชการ

๒. การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ดังนี้

สพป.นครราชสีมา เขต ๓ ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มี
ขวัญกำลังใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ
จักรพรรดิมาลา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๖๖ ราย ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการ

ชั้นประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.)	จำนวน	๑๕ ราย
ชั้นทวีติยาภรณ์ช้างเผือก (ท.ช.)	จำนวน	๔๒ ราย
ชั้นทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย (ท.ม.)	จำนวน	๔ ราย
ชั้นตรีตราภรณ์มงกุฎไทย (ต.ม.)	จำนวน	๘๕ ราย
เหรียญจักรพรรดิมาลา (ร.จ.พ.)	จำนวน	๑๑ ราย

๒.๒ ลูกจ้างประจำ

ชั้นเบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.)	จำนวน	๒ ราย
ชั้นจัตราภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.)	จำนวน	๒ ราย

๒.๓ พนักงานราชการ

ชั้นเบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.)	จำนวน	๕ ราย
--------------------------------	-------	-------

ปัญหาและอุปสรรค

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อ
ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ

ข้อเสนอแนะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานและผู้ถูกประเมิน ไม่เห็นความสำคัญของการประเมิน ไม่
เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างเคร่งครัด ในบางโรงเรียนไม่ได้
จัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินในช่วงต้นปีงบประมาณ แต่ประเมินตามความเคยชินที่ผ่าน
มา ไม่ได้จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง ร่องรอย การปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

2. สพฐ. กำหนดปฏิทินการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนกับปฏิทินการย้ายไม่สอดคล้องกัน (การย้าย
สังกัดระหว่าง วันที่ 1-31 มีนาคม, 1-30 กันยายน)

สพฐ. กำหนดปฏิทินการย้ายในแต่ละปีให้ดำเนินการออกคำสั่งให้แล้วเสร็จในเดือนมีนาคม หรือ
กันยายนของทุกปี ซึ่งในการนับตัวเพื่อคำนวณเงินเดือนรวมของข้าราชการในแต่ละโรงเรียน ณ วันที่ 1

มีนาคม และ 1 กันยายน โรงเรียนเดิมนับตัว ประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาผลการโอนเงินเดือนแล้ว แต่ ณ วันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม ข้าราชการดังกล่าวได้ย้ายโรงเรียน ย้ายสังกัดแล้ว ต้องให้สังกัดใหม่ออกคำสั่งโอนเงินเดือน ซึ่งก่อให้เกิดความยุ่งยากในการดำเนินการ ดังนี้

- ในแต่ละรอบของการย้าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีข้าราชการย้ายเข้า ย้ายออก ทั้งภายในเขต และนอกเขตเป็นจำนวนมาก

- การออกคำสั่งย้ายและแจ้งคำสั่งล่าช้ามาก โดยเฉพาะในกรณีการย้ายต่างจังหวัด ซึ่งในแต่ละสำนักงานเขตไม่ทราบข้อมูลการย้าย ทำให้การจัดทำข้อมูลการโอนเงินเดือนคลาดเคลื่อน เพราะในบางรายได้พิจารณาผลการเลื่อนแล้ว แต่คำสั่งย้ายมาทีหลัง ทำให้วงเงินในการพิจารณาคาดเคลื่อน โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องพิจารณาใหม่ เกิดความยุ่งยากในการแก้ไขข้อมูล ซึ่งอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดได้

- การส่งผลการพิจารณาจากสังกัดเดิมส่งข้อมูลผลการพิจารณาให้สังกัดใหม่เสนอ กศจ. อนุมัติ และออกคำสั่งโอนเงินเดือน จะทำให้ข้าราชการรายนั้น ได้โอนเงินเดือนล่าช้ากว่าปกติเพราะต้องรวบรวมผลให้ครบทุกราย และเนื่องจากกรณีนี้มีหลายรายอาจทำให้เกิดการตกหล่นได้ และกระบวนการพิจารณานั้นต้องดำเนินการหลายขั้นตอน ใช้เวลานานกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการ

- เกิดความยุ่งยากในการโอนเงินเดือนในระบบจ่ายตรงเงินเดือนเพราะข้อมูลการนับตัว ณ 1 มีนาคม และ 1 กันยายน ไม่เท่ากับจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ดำเนินการโอนเงินเดือน ทำให้ระบบเกิดข้อผิดพลาด ต้องแก้ไขเป็นการเฉพาะราย มีขั้นตอนการดำเนินการเพิ่มขึ้น ยุ่งอย่างมาก ต้องระมัดระวังในการดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการตกหล่นและมีข้อผิดพลาดขึ้น

3. ปฏิทินการทำงานในระบบจ่ายตรงเงินเดือนไม่สอดคล้องกับกำหนดการประชุมของ กศจ.

การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ต้องดำเนินการตามปฏิทินที่ สพฐ. ร่วมกับกรมบัญชีกลางกำหนด ซึ่งในแต่ละรอบการโอนเงินเดือน (1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) ส่วนใหญ่ กศจ. ไม่กำหนดวันประชุมที่แน่นอน บางครั้งกำหนดประชุมกลางเดือน หรือสิ้นเดือน เมษายนและ ตุลาคม ทำให้มีเวลาสำหรับการเตรียมและจัดทำข้อมูลเพื่อเลื่อนในระบบจ่ายตรงเงินเดือนกระชั้นชิดเกินไป ไม่มีเวลาทบทวนให้ถี่ถ้วน อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้

ข้อเสนอแนะ

1. สร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรในสังกัดให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อโอนเงินเดือน ดำเนินการให้ถูกต้อง ตามระเบียบและแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

2. สพฐ. ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดควรหารือระหว่างงานโอนเงินเดือนและงานย้าย กำหนดปฏิทินการดำเนินการที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยกำหนดให้คำสั่งย้ายมีผลหลังวันที่ 1 เมษายน และหลังวันที่ 1 ตุลาคม)

3. สพฐ. กำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการที่ย้ายสังกัดระหว่างวันที่ 1 - 31 มีนาคม, 1 - 30 กันยายน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน

4. กศจ. กำหนดปฏิทินการประชุมในแต่ละปีให้ทราบในช่วงต้นปีงบประมาณ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดเตรียมข้อมูลที่สมบูรณ์ให้ทันตามกำหนด

เรื่อง การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ปัญญาและอุปสรรค

1. กำหนดการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาประจำปี

ในแต่ละปี สพฐ. จะกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งเอกสารประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ให้แล้วเสร็จภายในต้นเดือนพฤศจิกายน ซึ่งการเสนอขอฯ ต้องใช้ข้อมูลเงินเดือนหลังการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 1 ตุลาคม ของข้าราชการผู้มีความประสงค์จะเสนอขอฯ ในความเป็นจริงการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกว่าจะแล้วเสร็จจนถึงขั้นตอนการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนก็จะประมาณปลายเดือนตุลาคม ทั้งต้องรีบเร่งการบันทึกข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนลง กพ.7, กคศ.16 ให้แล้วเสร็จก่อนถึงกำหนดการตามปฏิทิน อีกทั้งยังต้องใช้เอกสารประกอบหลายรายการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีช่วงเวลาในการดำเนินการที่สั้นมาก ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีบุคลากรไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนการทำงานส่วนนี้

2. การขาดคุณสมบัติในเรื่องเงินเดือน

การเสนอขอฯ ประจำปีรอบปกติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดทำเอกสารประกอบการเสนอขอและจัดส่ง สพฐ. ให้แล้วเสร็จภายในต้นเดือนพฤศจิกายน ตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนด สำหรับการเสนอขอเพิ่มเติมในรอบการเลื่อนเงินเดือนเมษายนในปีถัดไป ผู้เสนอขอฯ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวไม่น้อยกว่า 90 วัน ซึ่งรวมถึงคุณสมบัติด้านเงินเดือนด้วย ดังนั้นคำสั่งเลื่อนเงินเดือนต้องลงวันที่ก่อนวันที่ 27 เมษายน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจกำหนดให้ กศจ. กำหนดวันประชุมพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามความต้องการได้

3. ไม่มีระบบฐานข้อมูลที่ตรวจสอบได้

ในการจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการเสนอขอฯ หน่วยงานไม่มีฐานข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบประวัติการได้รับพระราชทานย้อนหลังได้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบ่อยๆ ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง แต่ละคนจะจัดทำข้อมูลในรูปแบบของตนเองไม่ได้นำข้อมูลมาจัดทำเป็นฐานข้อมูลเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องวางแผนการดำเนินการที่รัดกุม เพื่อให้การจัดเตรียมข้อมูลเอกสาร จัดส่งเอกสารประกอบการเสนอขอฯ ให้ทันกำหนดเวลา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอเพื่อให้ทันกำหนด หรือสนับสนุนงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานล่วงเวลา เพื่อให้การเสนอขอฯ ทันตามกำหนดเวลา
3. กศจ. ต้องมีกำหนดวันประชุมพิจารณาเลื่อนเงินเดือนภายในเดือนตุลาคม และสำหรับคนที่เสนอขอฯ เพิ่มเติม ต้องก่อนวันที่ 27 เมษายน ในรอบถัดไป
4. สพฐ. ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีระบบฐานข้อมูลที่เป็นภาพรวมของบุคลากรทั่วประเทศ ให้หน่วยงานสามารถสืบค้นประวัติการได้รับพระราชทานฯ เพื่อลดความซ้ำซ้อน และรักษาสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในสังกัด