

ผลงาน Best Practice ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ผลงานชิ้นที่ 3

ชื่อ ผลงาน การบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

ความเป็นมา

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ การวางแผน การบริหารจัดการ การเสริมสร้างสภาพของอัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษา/หน่วยงาน ให้เหมาะสมกับงานทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน ในระยะเวลาที่เหมาะสม ในตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้บริหารจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและโอกาสเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓ : มาตรฐานที่ ๒ การบริหาร และจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ที่ ๓ : การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล/ประเด็น

การวางแผน ในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแต่ละปี ก.ค.ศ. จะกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายงานแผนกำลังคนเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลภาพรวมระดับประเทศ นอกจากนั้นมาตรา ๒๓ (๑) กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา “กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” และมาตรา ๒๓ (๗) “จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ มีการวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นประโยชน์ที่นำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ โดยนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด ดังนี้

๑. จำนวนครูตาม จ.๑๘ จำนวนทั้งหมด ๑,๘๕๔ คน
 - ๒.๑ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๒๓๑ คน
 - ๒.๒ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑๒ คน
 - ๒.๓ ครู จำนวน ๑,๖๑๑ คน
๓. จำนวนครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.กำหนด มีจำนวนทั้งหมด ๑,๘๙๓ อัตรา
 - ๓.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๒๒๕ อัตรา
 - ๓.๒ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑๑ อัตรา
 - ๓.๓ ตำแหน่งครู จำนวน ๑,๖๕๗ อัตรา
๔. จำนวนครู -ขาด, + เกิน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๔.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เกิน ๖ ตำแหน่ง
 - ๔.๒ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน เกิน ๑ ตำแหน่ง
 - ๔.๓ ตำแหน่งครู ขาด - ๔๙ ตำแหน่ง
๕. จำนวนผู้เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑๕๑ คน
๖. สภาพอัตรากำลัง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑,๗๐๓ อัตรา
๗. สภาพอัตรากำลัง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ขาด ๑๙๐ อัตรา
คิดเป็นร้อยละ - ๑๐.๐๓
๘. สรุปอัตรากำลังในภาพรวม ดังนี้
 - ๘.๑ โรงเรียนขาดเกณฑ์ จำนวน ๙๔ โรง จำนวน - ๑๔๗ อัตรา
 - ๘.๒ โรงเรียนเกินเกณฑ์ จำนวน ๖๗ โรง จำนวน ๑๐๘ อัตรา
 - ๘.๓ โรงเรียนพอดีเกณฑ์ จำนวน ๘๓ โรง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง และการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
๓ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต

๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปสู่สถานศึกษาในการขับเคลื่อน พัฒนาระดับคุณภาพทางการศึกษา
๒. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๓. เพื่อประโยชน์ด้านการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการดำเนินงาน – กระบวนการ

๑. สถานศึกษา

- ๑.๑ รวบรวมข้อมูลตามแบบสำรวจ (จำนวนนักเรียน/ชั้นเรียน/ห้องเรียน/ครู/วิชาเอก/ ครูเกษียณอายุราชการ ครูไป-มาช่วยราชการ พนักงานราชการ อัตรากำลัง ฯลฯ) ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ (๑๐ มิถุนายนเดิม)
- ๑.๒ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อทราบจำนวนผู้บริหารและครูในแต่ละระดับชั้นปีการศึกษา
- ๑.๓ ประมวลผลข้อมูลแล้วนำมาเทียบกับสภาพอัตรากำลังปัจจุบัน เพื่อหาจำนวนอัตรากำลัง ของผู้บริหาร และครูที่ขาดเกณฑ์/เกินเกณฑ์/พอดีเกณฑ์
- ๑.๔ นำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ๒.๑ นำเสนอข้อมูลที่สถานศึกษารายงานมาตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - ๒.๒ ประมวลผลข้อมูลแล้วนำมาเทียบกับสภาพอัตรากำลังปัจจุบันรายโรงเรียนจนครบทุกโรงเรียน เพื่อหาจำนวนและร้อยละของอัตรากำลังของผู้บริหารและครูที่ขาดเกณฑ์/เกินเกณฑ์/พอดีเกณฑ์
 - ๒.๓ นำข้อมูลของทุกโรงเรียนมาสรุปเป็นภาพรวมอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ (๑๐ มิถุนายนเดิม)ของทุกปีการศึกษา โดยใช้ฐานข้อมูลที่โรงเรียนรายงานกลุ่มนโยบายและแผน (Data Management Center) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง มีคุณภาพจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้อง มีคุณภาพสามารถนำไปเป็นฐานในการบริหารอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การวิเคราะห์

เทคนิค/รูปแบบที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

๑. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่างๆมีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครู กรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์พื้นที่ที่มีตำแหน่งว่าง โดยตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคม ไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๑.๒ เกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

๑.๒.๑ ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๑.๒.๒ ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในการกิจการศึกษาระดับพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๔. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๕. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัด ที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๖. สงวนอัตรว่างจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อบรรจุครู และนักเรียนทุนตามโครงการ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสรรให้

๗. กำหนดให้มีครูผู้สอนที่จบสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน คือ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ให้มีอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน

สูงขึ้น
ผลสำเร็จ

๘. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

● เชิงปริมาณ

การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นประโยชน์ ที่นำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ โดยนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด ดังนี้

๑. สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรอัตรากำลัง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สูงขึ้น จำนวน ๒๓๐ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๒. สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรอัตรากำลัง จำนวน ๒๓๐ โรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สูงขึ้น

● เชิงคุณภาพ

การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นประโยชน์ ที่นำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

๑. สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรอัตรากำลัง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สูงขึ้นทุกโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๒. สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ปัจจัยส่งผลให้เกิดความสำเร็จอย่างยิ่ง

๑. แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกฎหมายทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น
๒. กระบวนการสรรหา มีการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
๓. ผลกระทบจากมาตรการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังคนภาครัฐ จากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายอัตรากำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการจัดสรรคืนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ การบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการไม่ต่อเนื่อง
๔. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้

การเผยแพร่/การประชาสัมพันธ์/หน่วยงานที่มาศึกษาดูงาน

ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งวิธีดำเนินการ และผลที่เกิดขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ได้นำเสนอในรูปแบบดังต่อไปนี้

๑. นำเสนอ/เผยแพร่วิธีการดำเนินการในที่ประชุมครูและผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓
๒. ประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศเป็นเอกสารเพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารและครูในการปฏิบัติงานต่อไป
๓. การประชาสัมพันธ์ทางสื่อมีเดียของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓
๔. ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ <http://www.nst3.go.th/>

● ตัวอย่างภาพกิจกรรม

ภาพกิจกรรม



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

Nakhonsithammarat Primary Educational Service Area Office 3 ปีที่ 1 ฉบับที่ 6 เดือน ธันวาคม พ.ศ.2563



นายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผอ.สพป.นศ.๓

ข่าวประชาสัมพันธ์ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ประจำปี 23 ธันวาคม 2563

ประชุมการดำเนินงานการบริหารจัดการ



วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. นายวิรัตน์ ไกรแก้ว ผอ.สพป.นศ.๓ มอบหมายให้ นายบุญ รักษ์ รองผอ.สพป.นศ.๓ ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สพป.นครศรีธรรมราช เขต 3 ตั้ง เลขที่ 99 หมู่ที่ 9 ต.ห้วยลำเจียก อ.เชียรใหญ่ จ.นครศรีธรรมราช 80190

โทร 0-7536-2701-6 โทรสาร 0-7577-1298-9 เว็บไซต์ <http://www.nst3.go.th>



: ประชาสัมพันธ์ สพป.นครศรีธรรมราช เขต สาม