

รายงานการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๑

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

บทนำ

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เฉพาะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วยด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

- ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
- ด้านการพัฒนาบุคลากร
- ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน	๑ - ๖
๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๗
๓. การพัฒนาบุคลากร	๘ - ๙
๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๐ - ๑๑
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๒
๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑๓
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๔
๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑๕

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการประเมินผล การควบคุม กำกับ ตรวจสอบและติดตามอย่างเป็นระบบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยดำเนินการดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖ โดยนำข้อมูลสภาพอัตรากำลังปีการศึกษา ๒๕๖๕ (๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕) มาวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะเวลา ๑ ปี เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังครู ความต้องการวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ.กำหนด และตามความสำคัญจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ด้านการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดวิธีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

๑.๑ สถานศึกษา

๑.๑.๑ รวบรวมข้อมูลตามแบบสำรวจ (จำนวนนักเรียน/ชั้นเรียน/ห้องเรียน/ครู/วิชาเอก/ครูเกษียณอายุราชการ ครูไป-มาช่วยราชการ พนักงานราชการ อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครู) ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

๑.๑.๒ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อทราบจำนวนผู้บริหารและครูในแต่ละระดับชั้นปีการศึกษา

๑.๑.๓ ประมวลผลข้อมูลแล้วนำมาเทียบกับสภาพอัตรากำลังปัจจุบัน เพื่อหาจำนวนอัตรากำลัง ของผู้บริหาร และครูที่ขาดเกณฑ์/เกินเกณฑ์/พอดีเกณฑ์

๑.๑.๔ นำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทราบแผนอัตรากำลัง

๑.๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒.๑ นำข้อมูลที่สถานศึกษารายงานมาตรวจสอบความถูกต้อง กับข้อมูลนักเรียนรายบุคคล Data Management Center (DMC) และวิเคราะห์ ตามหลักเกณฑ์การคำนวณอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒.๒ ประมวลผลข้อมูลแล้วนำมาเทียบกับสภาพอัตราค่าจ้างปัจจุบันรายโรงเรียนจนครบทุกโรงเรียน เพื่อหาจำนวนและร้อยละของอัตราค่าจ้างของผู้บริหารและครูที่ขาดเกณฑ์/เกินเกณฑ์/พอดีเกณฑ์

๑.๒.๓ นำข้อมูลของทุกโรงเรียนมาสรุปเป็นภาพรวมอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งแจ้งโรงเรียนรับทราบสภาพอัตราค่าจ้างในภาพรวมของโรงเรียน

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายนของทุกปีการศึกษา โดยใช้ฐานข้อมูลที่โรงเรียนรายงานกลุ่มนโยบายและแผน (Data Management Center) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง มีคุณภาพจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้อง มีคุณภาพสามารถนำไปเป็นฐานในการบริหารอัตราค่าจ้างในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. การนำไปใช้ประโยชน์

การวางแผนอัตราค่าจ้างสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นประโยชน์ที่นำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

๒.๑ นำไปใช้ในการบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตราค่าจ้างคนในสถานศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นไปตามนโยบายการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๒ นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด

๓. การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต ๑

๓.๑ สภาพอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑ บริหารและจัดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ ทั้งหมด ๔ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครราชสีมา อำเภอลานสกา อำเภอพระพรหม และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีปริมาณงาน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ (ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕) จำแนกได้ ดังนี้

๓.๑.๑ จำนวนโรงเรียนในสังกัด รวมทั้งสิ้น ๑๐๙ โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ๑๐๘ โรงเรียน และเป็นโรงเรียนรอยุบรวม ๑ โรงเรียน จำแนกตามอำเภอ ดังนี้

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	หมายเหตุ
๑	เมืองนครราชสีมา	๕๗	
๒	ลานสกา	๑๙	
๓	พระพรหม	๑๖	
๔	เฉลิมพระเกียรติ	๑๕	
๕	ร.ร.รอยุบเล็ก	๒	วัดเทพธิดาราม และวัดไทรงาม
รวม		๑๐๙	

๓.๑.๒ จำนวนโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียน

จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
๑๐-๒๐	๒
๒๑-๔๐	๗
๔๑-๖๐	๑๖
๖๑-๑๒๐	๓๖
๑๒๑-๒๐๐	๒๕
๒๐๑-๕๐๐	๑๘
๕๐๑-๑๕๐๐	-
๑๕๐๐ ขึ้นไป	๓
ร.ร.ร่อยบุเล็ก	๒
รวม	๑๐๙

๓.๑.๓ จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับที่เปิดสอน

จำนวนห้องเรียน / นักเรียน						รวมทั้งสิ้น	
ก่อนประถม		ประถม		มัธยม			
ห้อง	นักเรียน	ห้อง	นักเรียน	ห้อง	นักเรียน	ห้อง	นักเรียน
๒๙๗	๓,๕๒๒	๘๕๐	๑๔,๗๕๑	๗๐	๑,๓๗๔	๑,๒๑๗	๑๙,๖๔๗

๓.๑.๔ สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูสายงานบริหารและสายงานการสอน

อัตรากำลังตามเกณฑ์			อัตรากำลัง ตาม จ.๑๘			สภาพอัตรากำลัง	% การขาด/เกิน
บร.	ครู	รวม	บร.	ครู	รวม		
๑๕๒	๑,๒๕๕	๑,๔๕๗	๑๒๗	๑,๑๒๐	๑,๒๔๗	-๑๖๐	-๑๐.๗๖

สภาพอัตรากำลัง ผู้บริหาร +๒ ผู้สอน -๒๐ อัตรากำลังรวม -๑๘ คิดเป็น -๖๗.๓๔%

๓.๑.๕ บุคลากรในสถานศึกษา (ตำแหน่งครู)

ลำดับที่	ประเภท	จำนวน(คน)
๑	พนักงานราชการ (ครู)	๒๒
๒	ครูอัตราจ้างชั้นวิฤติ	๔
๓	ครูวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์	๙
๔	ครูทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	๔
๕	พี่เลี้ยงเด็กพิการ	๓๘
๖	บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตาม ม.๓๘ ค.(๒)	๓
	รวมทั้งสิ้น	๘๐

๓.๒ วิเคราะห์สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
สังกัด สพป.นครศรีธรรมราช เขต ๑ ประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕ ปรากฏ ดังนี้

๓.๒.๑ สรุปปริมาณงานของสถานศึกษาในสังกัด สพป.นครศรีธรรมราช เขต ๑

- ระดับประถมศึกษา และระดับขยายโอกาสทางการศึกษา ปริมาณงานของ
สถานศึกษาทั้งหมด ๑๐๗ โรง มีจำนวนนักเรียน ๑๙,๖๔๗ คน มีห้องเรียน ๑,๒๑๗ ห้อง จำนวนครูตาม
จ.๑๘ จำนวน ๑,๑๒๐ คน จำนวนครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. จำนวน ๑,๒๕๕ คน สภาพอัตรากำลังครู
ขาดเกณฑ์ -๑๖๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ -๑๐.๗๖ มีครูเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
จำนวน ๔๓ คน ครูไปช่วยราชการ ๓ คน ครูมาช่วยราชการ ๓ คน พนักงานราชการ(ครู) ๒๒ คน อัตรา
จ้างลูกจ้างชั่วคราว(ครู) ๑๗ คน สภาพอัตรากำลังมีอยู่จริง ต่ำกว่าเกณฑ์ -๑๖๖ คิดเป็นร้อยละการต่ำ -
กว่าเกณฑ์ -๗.๖๕

- สถานศึกษาที่รอการยุบเลิก เป็นสถานศึกษาที่ไม่มีนักเรียน จำนวน ๒ โรงเรียน

๓.๒.๒ แผนบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษา จำแนกตามรายวิชาที่จบการศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕

สพป.นครศรีธรรมราช เขต ๑ มีข้าราชการครูตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา ดังนี้

- วิชา ปฐมวัย ๑๐๗ ประถมศึกษา ๑๕๗ ภาษาไทย ๑๓๒ คณิตศาสตร์ ๑๐๕
วิทยาศาสตร์ ๘๙ เคมี ๔ ชีววิทยา ๗ ฟิสิกส์ ๑ สังคมศึกษา ๕๙ สุขศึกษา ๓๙ พลศึกษา ๔๑ ศิลปศึกษา
๑๔ ทัศนศิลป์ ๑ ดนตรีศึกษา ๓ ดนตรีสากล ๓ ดนตรีไทย - ดุริยางคศิลป์ ๓ นาฏศิลป์ ๑๘ คอมพิวเตอร์
๒๑ เกษตรกรรม ๑๓ คหกรรมศาสตร์ ๑๕ อุตสาหกรรมศิลป์ ๔ ภาษาอังกฤษ ๑๐๘ การงานพื้นฐานอาชีพ
๔ จิตวิทยาแนะแนว ๙ บรรณารักษ์ ๕ การเงิน/บัญชี ๔ เทคโนโลยีทางการศึกษา ๑๒ และสาขา
วิชาเอก อื่น ๆ ๓๑ คน

๓.๒.๓. แผนบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน ประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๖

สพป.นครศรีธรรมราช เขต ๑ มีข้าราชการครูตามสาขาวิชาที่สอน ดังนี้

- สอนวิชา ปฐมวัย ๑๒๑ ประถมศึกษา ๘๒ ภาษาไทย ๑๙๘ คณิตศาสตร์ ๑๔๗
วิทยาศาสตร์ ๑๐๗ สังคมศึกษา ๗๗ สุขศึกษา ๒๘ พลศึกษา ๓๘ ศิลปศึกษา ๑๓ ทัศนศิลป์ ๑ ดนตรีศึกษา
๔ ดนตรีสากล ๒ ดุริยางคศิลป์ ๒ นาฏศิลป์ ๑๔ คอมพิวเตอร์ ๒๓ เกษตรกรรม ๕ คหกรรมศาสตร์ ๑๑
อุตสาหกรรมศิลป์ ๑ ภาษาอังกฤษ ๑๑๓ ภาษาฝรั่งเศส ๒ การงานพื้นฐานอาชีพ ๑๒ จิตวิทยาแนะแนว ๒
บรรณารักษ์ ๒ เทคโนโลยีทางการศึกษา ๓ และวิชาเอก อื่น ๆ ๔ คน

๓.๒.๔ แผนบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
ที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา ประจำปี
การศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕

สพป.นครศรีธรรมราช เขต ๑ มีข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้น
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำแนกตามวิชาที่จบ ดังนี้

- ปฐมวัย ๓ ประถมศึกษา ๓๒ ภาษาไทย ๕ คณิตศาสตร์ ๑ วิทยาศาสตร์ ๒
ชีววิทยา ๑ ฟิสิกส์ - สังคมศึกษา ๖ สุขศึกษา ๘ พลศึกษา ๔ นาฏศิลป์ ๓ เกษตรกรรม ๑ คหกรรม
ศาสตร์ ๒ อุตสาหกรรมศิลป์ ๑ ภาษาอังกฤษ ๔ จิตวิทยาแนะแนว ๒ บรรณารักษ์ ๑ การเงิน/บัญชี ๑
อื่น ๆ ๒

๓.๒.๕ แผนบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน ประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕

สพป.นครศรีธรรมราช เขต ๑ มีข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำแนกตามวิชาที่สอน ดังนี้

- ปฐมวัย ๕ ประถมศึกษา ๑๕ ภาษาไทย ๑๙ คณิตศาสตร์ ๙ วิทยาศาสตร์ ๗ สังคมศึกษา ๘ สุขศึกษา ๔ พลศึกษา ๓ นาฏศิลป์ ๓ ภาษาอังกฤษ ๖

๓.๒.๖ แผนบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามความต้องการอัตราทดแทนอัตรากำลังครูที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำแนกตามสาขาวิชาเอก

สพป.นครศรีธรรมราช เขต ๑ มีความต้องการทดแทนอัตรากำลังครูที่จะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามสาขาวิชาเอก ดังนี้

- วิชาเอกปฐมวัย ๑๖ ประถมศึกษา ๑๘ ภาษาไทย ๑๕ คณิตศาสตร์ ๑๘ วิทยาศาสตร์ ๕ สังคมศึกษา ๘ พลศึกษา ๔ ศิลปะศึกษา ๑ ดนตรีศึกษา ๑ ดนตรีไทย ๑ นาฏศิลป์ ๓ คอมพิวเตอร์ ๗ ทัศนศึกษาศิลปะ ๑ ภาษาอังกฤษ ๑๓

๔. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๔.๑ แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกฎหมายทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น

๔.๒ กระบวนการสรรหา มีการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๔.๓ ผลกระทบจากมาตรการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังคนภาครัฐ จากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการจัดสรรคืนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ การบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการไม่ต่อเนื่อง

๔.๔ นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้

๕. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๕.๑ นโยบายการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๕.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๕.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๕.๔ การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ.ยังไม่มีกรมอบอำนาจให้ดำเนินการ ได้เองจะต้องส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติ

๕.๕ การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองดำเนินการได้ยาก เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรองจนกว่ามีครูเกษียณอายุราชการ จึงจะสามารถเกลี้ยได้

๖. แนวทางการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

๖.๑ บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่างๆมีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

๖.๑.๑ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครู กรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๖.๑.๒ เกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

- ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

- ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๖.๒ รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในการกิจการศึกษาระดับพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๖.๓ ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๖.๔ คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๖.๕ ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๖.๖ สงวนอัตร่าว่างจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อบรรจุครู และนักเรียนทุนตามโครงการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสรรให้

๖.๗ กำหนดให้มีครูผู้สอนที่จบสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน คือ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ให้มีอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน

๗. พัฒนาคู่มือปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ มีตำแหน่งว่างจากการได้รับจัดสรรคืนอัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ จำนวน ๗ อัตรา คือตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๗ อัตรา และตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน - อัตรา

การดำเนินการ

๑. ประกาศตำแหน่งว่างผู้บริหารสถานศึกษาสายบริหารสถานศึกษา ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ และประกาศรายละเอียดการประเมินศักยภาพตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อมูลพื้นฐานและประเมินศักยภาพการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม เชิญคณะทำงานร่วมประชุม โดยมีระบบตรวจสอบ ตรวจสอบที่ชัดเจน ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ สามารถสรรหาคนดี คนเก่ง มาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายฯ ตามประกาศ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ มีมติให้ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ ราย ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ที่ ๒๒๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

๓. การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ได้ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะสั้นและระยะยาว เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะสูงโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๑ มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของสังคม เป็นครุมีอาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา อบรมครูและการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อรวบรวมประวัติครู ประวัติการพัฒนา ฝึกอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์ วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่องตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. แนวทางและวิธีการในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

ในการดำเนินการพัฒนา มีหลากหลายรูปแบบ ทั้งการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน สนับสนุนการทำงานเชิงวิจัย โดยมีวิธีการขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์ความต้องการในการดำเนินการพัฒนา

๑.๒ จัดทำโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อเสนอขอของดงบประมาณ

๑.๓ จัดทำข้อมูลเพื่อเตรียมการพัฒนา

๑.๔ แต่งตั้งคณะทำงาน

๑.๕ ดำเนินการพัฒนารูปแบบที่กำหนด

๑.๖ สรุปรายงานผลการดำเนินการ

๒. แนวทางและวิธีการในการดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในสังกัด

๒.๑ ประชาสัมพันธ์การดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ

๒.๒ อำนวยความสะดวกในการให้บุคลากรในสังกัดในการจัดทำเอกสารหลักฐานเพื่อนำเสนอประวัติ ผลงานเพื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ เช่น การถ่าย ก.พ.๗ ให้บริการถ่ายเอกสาร ลดขั้นตอนวิธีการในการนำเสนอผลงานต่อไป ฯลฯ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ารับการคัดเลือกให้เข้ารับรางวัลต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๒.๔ เสนอเอกสารประวัติและผลให้หน่วยงานที่ดำเนินการคัดเลือก

๒.๕ ประชาสัมพันธ์ผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคลากรภายในและภายนอกทราบ

๒.๖ จัดทำเกียรติบัตรและพิธีมอบรางวัลให้แก่ผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสังกัด

๓. แนวทางการประสานงานให้บุคลากรในสังกัดไปราชการเพื่อเข้าร่วมประชุมอบรม
สัมมนา

๓.๑ แจกจ่ายรายละเอียดการจัดประชุม อบรม สัมมนา ให้บุคลากรในสังกัดทราบ

๓.๒ เมื่อบุคลากรในสังกัดประสงค์จะเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา กรณีที่สถานที่ที่จะเข้าร่วมอยู่ต่างจังหวัด หากเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีหรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอ อนุมัติการไปราชการ หรือเพื่อเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ฯลฯ โดยจะต้องระบุแหล่งที่มาของ งบประมาณว่าใช้จากที่ใด

๓.๓ จัดทำข้อมูลบุคคลที่เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการต่อ ยอดการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต่อไป

๓.๔ แนวทางในการให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ

๓.๔.๑ แจกหลักเกณฑ์และวิธีในการดำเนินการให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและ เชี่ยวชาญ

๓.๔.๒ แจกรายชื่อหน่วยพัฒนาที่จะดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ

๓.๔.๓ กำหนดระยะเวลาให้ผู้ประสงค์จะส่งใบสมัครเข้ารับการพัฒนาการให้ ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ โดยจากสถานศึกษาถึงสำนักงานเขตพื้นที่ไม่เกินวันที่ ๕ ของทุกเดือน

๓.๔.๔ ตรวจสอบเอกสารของผู้สมัครเข้ารับการพัฒนา หากถูกต้องครบถ้วนจะ จัดส่งถึงหน่วยพัฒนาที่แจ้งความประสงค์จะเข้ารับการพัฒนาไม่เกินวันที่ ๗ ของทุกเดือน

๓.๔.๕ ประสานกับหน่วยพัฒนาและผู้แจ้งความประสงค์เข้ารับการพัฒนาเพื่อ ความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ มีการดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งตามสายงานอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทุกตำแหน่ง ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสมดังนี้

๔.๑.๑ สำหรับข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูผ่านการสอบฯ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย

ขั้นที่ ๑ : ครูผู้ช่วย เมื่อเราสอบได้แล้ว ก็เริ่มก้าวสู่ชีวิตการเป็นครูกันเลย ครูผู้ช่วยเป็นตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งในระดับแรก ซึ่งในช่วงเวลาสองปี ต้องอยู่ในช่วงทดลองงาน ๒ ปี พัฒนาการอย่างเข้มข้น เพราะจะมีการประเมินทุก ๆ ๖ เดือน รวม ๔ ครั้ง ก่อนที่จะได้เป็นครู คศ. ๑

ขั้นที่ ๒ : ครู คศ. ๑

ขั้นที่ ๓ : ครู คศ. ๒ เป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ แต่งตั้งจากครู คศ. ๑ โดยการเลื่อนวิทยฐานะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- มีวุฒิ ปริญญาเอก สามารถขอรับการประเมินเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒) ได้ โดยดำรงตำแหน่งครู คศ.๑ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

- มีวุฒิ ปริญญาโท สามารถขอรับการประเมินเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒) ได้ โดยดำรงตำแหน่งครู คศ.๑ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

- มีวุฒิ ปริญญาตรี สามารถขอรับการประเมินเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒) ได้ โดยดำรงตำแหน่งครู คศ.๑ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

ขั้นที่ ๔ : ครู คศ. ๓ เป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ แต่งตั้งจากครู คศ. ๒ ที่มีผลงานวิชาการผ่านเกณฑ์ฯ โดยการเลื่อนวิทยฐานะต้องมีคุณสมบัติ ต้องเป็นครูชำนาญการ (คศ.๒) ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

ขั้นที่ ๕ : ครู คศ. ๔ เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ แต่งตั้งจากครู คศ. ๒ หรือ คศ. ๓ ที่มีผลงานวิชาการผ่านเกณฑ์ โดยการเลื่อนวิทยฐานะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- เป็นครูชำนาญการพิเศษ (คศ.๓) ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

- เป็นครูชำนาญการ (คศ.๒) ไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

- ครู คศ. ๕ เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งจากครู คศ. ๔ ที่มีผลงานวิชาการผ่านเกณฑ์ฯ โดยการเลื่อนวิทยฐานะต้องมีคุณสมบัติ เป็นครูเชี่ยวชาญ (คศ.๔) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

๔.๒ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนแก่บุคลากรแต่ละประเภทอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๔.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง จัดส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่นประเภทต่าง ๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานอื่น ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในสังกัดทราบ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอชื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ ตลอดจนการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรในสังกัดตามโอกาสต่าง ๆ ต่อเนื่องและตลอดมา

เส้นทางจากครูผู้ช่วย...สู่ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.๕) เส้นทางที่เริ่มต้นด้วยครูผู้ช่วยคนหนึ่งจะก้าวไปสู่ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.๕) ต้องผ่านอะไรมาบ้าง

๑) เริ่มต้นด้วยเมื่อเรียนจบหลักสูตรครู ๕ ปี ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูผ่านการสอบฯ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย

๒) **ขั้นที่ ๑ : ครูผู้ช่วย** เมื่อเราสอบได้แล้ว ก็เริ่มก้าวสู่ชีวิตการเป็นครูกันเลย ครูผู้ช่วยเป็นตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งในระดับแรก ซึ่งในช่วงเวลาสองปี ต้องอยู่ในช่วงทดลองงาน ๒ ปี พัฒนอย่างเข้มข้น เพราะจะมีการประเมินทุก ๆ ๖ เดือน รวม ๔ ครั้ง ก่อนที่จะได้เป็นครู คศ. ๑

๓) **ขั้นที่ ๒ : ครู คศ. ๑**

๔) **ขั้นที่ ๓ : ครู คศ. ๒ เป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ** แต่งตั้งจากครู คศ. ๑ โดยการเลื่อนวิทยฐานะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- มีวุฒิ ปริญญาเอก สามารถขอรับการประเมินเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒) ได้ โดยดำรงตำแหน่งครู คศ.๑ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

- มีวุฒิ ปริญญาโท สามารถขอรับการประเมินเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒) ได้ โดยดำรงตำแหน่งครู คศ.๑ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

- มีวุฒิ ปริญญาตรี สามารถขอรับการประเมินเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒) ได้ โดยดำรงตำแหน่งครู คศ.๑ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

๕) **ขั้นที่ ๔ : ครู คศ. ๓ เป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ** แต่งตั้งจากครู คศ. ๒ ที่มีผลงานวิชาการผ่านเกณฑ์ฯ โดยการเลื่อนวิทยฐานะต้องมีคุณสมบัติ ต้องเป็นครูชำนาญการ (คศ.๒) ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

๖) **ขั้นที่ ๕ : ครู คศ. ๔ เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ** แต่งตั้งจากครู คศ. ๒ หรือ คศ. ๓ ที่มีผลงานวิชาการผ่านเกณฑ์ฯ โดยการเลื่อนวิทยฐานะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- เป็นครูชำนาญการพิเศษ (คศ.๓) ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)
- เป็นครูชำนาญการ (คศ.๒) ไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

๗) **ขั้นที่ ๖ : ครู คศ. ๕ เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ** แต่งตั้งจากครู คศ. ๔ ที่มีผลงานวิชาการผ่านเกณฑ์ฯ โดยการเลื่อนวิทยฐานะต้องมีคุณสมบัติ เป็นครูเชี่ยวชาญ (คศ.๔) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ดูผลงานย้อนหลัง ๒ ปี)

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน โดยบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสมดังนี้

๕.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

๕.๑.๑ ให้บริการออกหนังสือรับรองประเภทต่าง ๆ ตามความประสงค์ของผู้มาขอรับบริการ เพื่อนำไปใช้ประกอบการทำธุรกรรมด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรที่มาติดต่อทุกรายด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว

๕.๑.๒ ให้บริการออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ แบบ One Stop Service ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการด้วยความสะดวกรวดเร็วแล้วเสร็จในเวลา ๕ นาทีต่อราย

๕.๒ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด สวยงามและเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ต่อพ่วงครบทุกโต๊ะทำงาน รวมทั้งห้องประชุม

๕.๓ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง ตลอดจนครอบครัวในกรณีมีเหตุฉุกเฉินและจำเป็นตามความเหมาะสม

๕.๔ จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีและสร้างค่านิยมร่วมกัน เช่น กิจกรรมงานวันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ กิจกรรมรดน้ำในวันสงกรานต์ กิจกรรม ๕ ส. ตลอดจนกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

- ๑) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน ๒ ครั้ง ๑๙ ราย
- ๒) การบรรจุแต่งตั้งตามผลการสอบที่ขึ้นบัญชีไว้ จำนวน ๑ ครั้ง ๑๖ ราย
- ๓) การรับโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นมาเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓๘ ค (๒) สังกัด สพฐ. จำนวน ๔ ราย
- ๔) การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน - ครั้ง - ราย
- ๕) การเลือกสรรและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๑ ครั้ง ๑๑ ราย

การดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ได้ดำเนินการตามระเบียบ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด และเป็นไปด้วยความถูกต้อง ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ใน การดำเนินการทุกกรณี

ระเบียบ /หลักเกณฑ์ / แนวปฏิบัติ

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.๐๒๐๖.๕/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๒)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.๐๒๐๖.๖/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.นครศรีธรรมราช เขต ๑ ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนและค่าจ้าง อีกทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นซึ่งในการประเมินฯ ครั้งที่ ๑ ปี ๒๕๖๖ (๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖) กำหนดให้มีการดำเนินการดังนี้

๑) แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ พร้อมทั้งได้จัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินฯ ในแต่ละประเภท

๓) กำหนดให้มีตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๙ ค (๑) และตามมาตรา ๓๘ ค (๒) โดยจำแนกเป็น

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน เพื่อใช้กรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ และค่าน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบในแบบสรุปส่วนที่ ๒ อีกทั้งยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการ สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยนำมาจากแบบประเมินสัมฤทธิ์ของงานซึ่งกำหนดให้มีการบันทึกข้อมูลให้ถูกต้องครบถ้วน ชัดเจนในทุกกรณี

ส่วนที่ ๓ มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล (IDPLAN) ซึ่งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินทุกรายรับทราบผลการประเมินในการประเมินฯ แต่ครั้งอย่างถูกต้องครบถ้วนและเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน พิจารณาแผนพัฒนา ผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ., สพฐ.และที่ทางราชการกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามปฏิทิน และระยะเวลา ที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ

๕.๓ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่นบุคลากรในสังกัดได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดให้มีโครงการรองรับการดำเนินการเรื่องดังกล่าวตามความเหมาะสมในทุกกรณี

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๑ ได้มีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เม.ย. ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งรองผอ.สพป.นศ.๑	จำนวน	๓ ราย
๑.๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	จำนวน	๑๑ ราย
๑.๓ ข้าราชการครูสายงานการสอน	จำนวน	๑,๑๓๗ ราย
๑.๔ ข้าราชการอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๒)	จำนวน	๓๖ ราย
๑.๕ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	๑๐๙ ราย
๑.๖ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๓๙ ราย
๑.๗ พนักงานราชการ	จำนวน	๒๑ ราย

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ได้มุ่งเน้นสนับสนุนในด้านการปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามแนวทางแห่งพุทธศาสนา และศาสนาอื่น ๆ ตามความเหมาะสมดังนี้

๘.๑ ดำเนินการจัดกิจกรรมเขตสุจริต ทุกวันจันทร์ เวลา ๐๘.๐๐ น.- ๐๘.๓๐ น. โดยบุคลากรทุกคนในสำนักงานเขตพื้นที่ ร่วมกันเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติไทย ไหว้พระ สวดมนต์ กล่าวคำปฏิญาณเขตสุจริต ร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี และรับฟังการชี้แจงข้อราชการ ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคคลอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมจริยธรรม การรักษาระเบียบวินัย เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

๘.๒ ดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยจัดทำเป็น ๓ ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน พึงยึดถือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการปฏิบัติตน พร้อมทั้งดำเนินการแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน

๘.๓ ดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย ป้องกันมิให้มีการกระทำผิดวินัย โดยการให้ความรู้ด้วยการเผยแพร่ กรณีตัวอย่างการลงโทษทางวินัยของสำนักงาน ก.ค.ศ. หรือตัวอย่างคำพิพากษาของศาลปกครองกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ตนถูกลงโทษทางวินัย ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๑ อีกทั้งมีการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำผิดวินัยตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการป้องปรามมิให้บุคคลอื่น ๆ กระทำผิดวินัย
