

บทสรุปผู้บริหาร

อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ทำการแทน ก.ค.ศ. จัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดระบบการรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา / อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ให้เป็นรูปแบบเดียวกัน และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ รักษาความเป็นธรรม รักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สำหรับรายงานฉบับนี้เป็นรายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2549 - 31 มีนาคม 2550) กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาครั้งนี้ เป็นเขตพื้นที่การศึกษา และส่วนราชการ/หน่วยงานการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 178 เขต 7 ส่วนราชการ/หน่วยงาน ดำเนินการประมวลผลโดย “สวนดุสิตโพล” มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สามารถสรุปการรายงานได้ดังนี้

เขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งรายงานผลและทำการประมวลผลจำนวน 175 เขต 5 ส่วนราชการ/หน่วยงานการศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนราชการ/หน่วยงานการศึกษา ที่ไม่สามารถรายงานผลในครั้งนี้อยู่คือ เขตพื้นที่ศึกษานราธิวาส เขต 3, ปัตตานี เขต 3 และ ยะลา เขต 3 และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา)

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ส่วนราชการ/หน่วยงานการศึกษา ตามบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนข้าราชการ (จ.18) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

จำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา/ส่วนราชการ ทั่วประเทศ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 464,651 ตำแหน่ง

แบ่งเป็นตำแหน่งที่มีผู้ครอง 456,505 ตำแหน่ง ตำแหน่งว่าง 8,146 ตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่มีผู้ครองมากที่สุด คือ ตำแหน่งและวิทยฐานะครูชำนาญการ รองลงมาคือ ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งและ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามลำดับ และตำแหน่งว่างมากที่สุด คือ ตำแหน่งครู รองลงมาคือ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

2. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา/อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ.ตั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ในภาพรวมของหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรา 23 มีผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ดี โดยประเด็นการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และ ประเด็นให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีผลการดำเนินงาน อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และเมื่อพิจารณาภาพรวมของเขตตรวจราชการ พบว่า หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรา 23 ของเขตตรวจราชการที่มีผลการดำเนินงาน อยู่ในเกณฑ์ดีมาก มีจำนวน 5 เขตตรวจราชการ ได้แก่ เขตตรวจราชการที่ 19 เขตตรวจราชการกรุงเทพมหานคร เขตตรวจราชการที่ 17,3 และเขตตรวจ ราชการที่ 9 ส่วนผลการดำเนินงานตามหน้าที่ที่อยู่ในเกณฑ์ดี จำนวน 16 เขต ตรวจราชการ

3. ปริมาณงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา/อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ปริมาณงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา/อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ปริมาณงานที่พิจารณาในการประชุมมากที่สุด คือ การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย รองลงมาคือ เรื่องการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ส่วนเรื่องที่มีการพิจารณาน้อยครั้งที่สุดคือ การให้โอนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

4. ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/หน่วยงานที่ทำหน้าที่เลขานุการ อ.ก.ค.ศ. และสถานศึกษา

ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ทำหน้าที่เลขานุการ อ.ก.ค.ศ. ในภาพรวมมีผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวมมีผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินงานเรื่อง การขยายผลหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ในภาพรวมทั้งของหน่วยงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษามีผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และจัดอยู่ในอันดับสุดท้าย

5. เป้าหมายและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล

เป้าหมายและความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่เลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เห็นว่าประสบความสำเร็จมากและสามารถใช้เป็นต้นแบบการบริหารงานบุคคลที่ดี เช่น

1) งานการจัดประชุมสัมมนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป้าหมายที่ต้องการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าตามมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษา พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อได้รูปแบบการพัฒนางานการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง วิธีดำเนินการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดทำโครงการแต่งตั้งคณะทำงานจัดอบรมสัมมนาและประเมินโครงการ รวมทั้งการศึกษาดูงาน การฝึกงาน เป็นต้น ผลสำเร็จของโครงการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนตามภารกิจและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เขตตรวจราชการที่มีการดำเนินการ คือ

เขตตรวจราชการที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 19 และ กรุงเทพมหานคร

2) การกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น เป้าหมายที่ต้องการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติและขอรับการประเมินได้รับการประเมิน และแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นทุกราย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา พัฒนาและส่งเสริมให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน วิธีดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รับคำขอการประเมิน ตรวจสอบคุณสมบัติ ตั้งคณะกรรมการประเมิน รายงานผล เสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณานุมัติ ผอ.สพท. สั่งแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น แจกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายให้บุคลากรทราบ สถานศึกษารวบรวมคำร้องส่ง สพท. เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ สรุปจำนวนผู้ยื่นคำร้องเสนอคณะกรรมการกลั่นกรอง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและกลั่นกรอง ผลสำเร็จของโครงการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น มีผู้ผ่านการพัฒนาตามเกณฑ์ เขตตรวจราชการที่มีการดำเนินการ คือ เขตตรวจราชการที่ 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18 และสถาบันการพลศึกษา

3) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป้าหมายที่ต้องการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติและขอรับการประเมินได้รับการประเมิน และแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นทุกราย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น พัฒนาผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีดำเนินการ จัดทำเสนอโครงการ แต่งตั้งคณะทำงาน จัดประชุมอบรม สรุปและประเมินโครงการ วางแผนจัดอบรมพัฒนา ดำเนินการอบรมพัฒนา ประเมินผลสรุปและรายงานการพัฒนา จัดอบรมผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสูตรของ ก.ค.ศ. ทำการพัฒนาโดยแบ่งเป็น 2 ภาค คือ ภาควิชาการ และภาคปฏิบัติ ผลสำเร็จของโครงการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนตามภารกิจและมีการพัฒนาตนเองส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ มีทักษะ มีการพัฒนาตน พัฒนางาน มีความรู้ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น เขตตรวจราชการที่มีการดำเนินการ คือ เขตตรวจราชการที่ 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 19 และกรุงเทพมหานคร

6. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล

ปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหา และผลของการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่ทำหน้าที่เลขานุการ อ.ก.ค.ศ. หรือสถานศึกษาในภาพรวม เช่น

1) ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนที่เกินและต่ำกว่าเกณฑ์ ปัญหาครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิธีการแก้ไข

- วิเคราะห์วางแผน เกลี้ยอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์

- ขอขีมือตัวข้าราชการครูมาช่วยปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว หมุนเวียนครูไปช่วยสอนภายในกลุ่มโรงเรียน ขอความอนุเคราะห์บุคลากรจากหน่วยงานอื่น หรือขอใช้บัญชีจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา

- ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการจัดอบรม การจัดประชุมเพื่อพัฒนาบุคลากร / ดำเนินการจัดอบรมสัมมนาบุคลากรในสังกัด

ผลของการแก้ไข สามารถแก้ไขปัญหาและเกิดความคล่องตัวระดับหนึ่ง สามารถจัดหาบุคลากรตามกรอบได้บางส่วน สถานศึกษาที่ประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูมีบุคลากรปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สถานศึกษาได้รับอัตรากำลังครูตามความต้องการ สพท. มีข้าราชการปฏิบัติงานครบทุกตำแหน่ง จำนวนโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นเรียนมีจำนวนลดลง

เขตตรวจราชการที่มีการดำเนินการ คือ เขตตรวจราชการที่ 1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,18,19, กรุงเทพมหานคร และสถาบันการพลศึกษา

2) หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย เช่น กฎหมาย ระเบียบจาก ก.พ. /สพฐ./ อ.ก.ค.ศ. / ก.ค.ศ. ยังมีความสับสน ไม่ชัดเจน อนุกรรมการบางท่านไม่เข้าใจทำให้การพิจารณาบางเรื่องมีความล่าช้า การตีความยังไม่ชัดเจน

วิธีการแก้ไข ปรีกษาหรือไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หรือเฉพาะรายหรือหรือ สพฐ. เกี่ยวกับการดำเนินการและวิธีปฏิบัติ และจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ได้รับผลกระทบ รวมทั้งการจัดทำรายงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ

ผลของการแก้ไข สามารถแก้ไขปัญหาและเกิดความคล่องตัว สามารถพัฒนาการศึกษา บุคลากรในสังกัดมีความพึงพอใจ เกิดความรู้ความเข้าใจและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เขตตรวจราชการที่มีการดำเนินการ คือ เขตตรวจราชการที่ 1,2,5,6, 7,8,9, 10,11,12,13,14,15,17 และกรมศิลปากร

3) การดำเนินการจัดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) มีปัญหา เช่น มีขั้นตอนมากทำให้ล่าช้า ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา ก.ค.ศ. ไม่รับทราบ

วิธีการแก้ไข จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ข้าราชการในสำนักงาน และเปิดให้มีการซักถามข้อสงสัย ตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโดยละเอียดและกำหนดวิธีการเพื่อให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพและรายงานให้ ก.ค.ศ. พิจารณา ตั้งคณะกรรมการพิจารณาประชุม รายงาน ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ ตั้งคณะกรรมการประเมิน

ผลของการแก้ไข สามารถบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดความเหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา สถานศึกษาไม่เดือดร้อนกับภาระงานในหน้าที่ของข้าราชการที่ได้ย้ายและที่ได้รับย้ายสามารถจัดสรรบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย หรือครบ

ตามจำนวนที่ขอ บุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจ และพอใจกับการได้รับ
ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง

เขตตรวจราชการที่มีการดำเนินการ คือ เขตตรวจราชการที่ 1,2,3,4,
5,6,9,10,11,12,13,14,15,16 และกรมศิลปากร

7. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล

ตามรายงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และหน่วยงานที่ทำหน้าที่เลขานุการ อ.ก.ค.ศ. ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหาร
งานบุคคล เช่น

1) ควรเร่งรัดการออกกฎหมาย ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลทุกเรื่องที่ยังค้างค้าง ให้ประกาศใช้โดยเร่งด่วนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา
งาน การบริหารบุคคลให้มีความรวดเร็ว ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ปรับปรุงด้านอัตรากำลังครู ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังครูและ
บุคลากรทางการศึกษาใน สพท. และสถานศึกษาอย่างเพียงพอ ให้มีครูครบ
ชั้นเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังครูในการปฏิบัติงาน
ให้สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพงานที่ต้องการ

3) ควรจัดอบรมสัมมนา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละภูมิภาค
เพื่อจะได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยเฉพาะเรื่องการดำเนินการทางวินัย



จากผลการรายงานการกำกับติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทน ก.ค.ศ. สามารถประมวลผลเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้เป็นต้นแบบ “P2M Model” หรือ ต้นแบบ “3 ช่าง” ได้แก่ P - Planner (ช่างซี) M - Manager (ช่างใช้) M - Motivator (ช่างชม)

P - Planner (ช่างซี) การวางแผน กำหนดเวลาทำงานตามกิจกรรมการบริหารงานบุคคล รวมถึงมีมาตรการให้ปฏิบัติเฉพาะ การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล การติดตาม กำกับ ดูแล ประเมินผลการบริหารงานบุคคล ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์และแก้ไขได้ทันเวลา

M - Manager (ช่างใช้) เกลี่ยอัตรากำลังให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดชั้นเรียนและสาระการเรียนรู้ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Embedded Knowledge) ดำเนินการให้เกิดความพอเพียงของบุคลากร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ส่งเสริมให้มีเวทีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และข้อเสนอแนะ รวมทั้งขยายผลให้ทั่วองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และวิธีปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Learning Organization) จัดทำเหมืองข้อมูลด้านบริหารงานบุคคล (Data Mining) ครอบคลุมทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

M - Motivator (ช่างชม) การสนับสนุนทางการเงิน เช่น ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญในการกลั่นกรองและตรวจผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การให้การยอมรับบุคลากรทุกสายงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของตนเองได้