



รายงานผลการบริหารอัตรากำลัง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ จัดทำรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ เพื่อจะได้ทราบถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และนำมาปรับใช้ในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา สอดคล้องนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น และเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ไป

ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ทำให้รายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ฉบับนี้เป็นรูปเล่มขึ้นมาได้ หากผิดพลาดประการใด ขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

ตุลาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๒
ส่วนที่ ๒ แนวทางการดำเนินงาน	๓
ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงาน	๔ - ๗
ส่วนที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ	๘ - ๑๐

ส่วนที่ ๑ บทนำ

เหตุผลความจำเป็น

๑. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

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

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

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

๒. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหาระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๒ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน ๑๓๒ โรงเรียน กับอีก ๑ สาขา เป็นโรงเรียนก่อนประถมศึกษา จำนวน ๑ โรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๙๙ โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๓๒ โรงเรียน

ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมปีการศึกษา ๒๕๖๒ มีจำนวนนักเรียน ๑๕,๓๙๗ คน เปิดห้องเรียน ๑,๑๒๐ ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ จะได้รับอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑,๐๓๖ อัตรา แต่ในภาพรวมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ หลังเกษียณอายุราชการปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒) มีจำนวน ๑,๑๒๓ อัตรา แยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ๑๔๐ อัตรา และครูจำนวน ๙๘๓ อัตรา สูงกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๘๗ อัตรา (ไม่นับรวมพนักงานราชการ ๔๑ อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูผู้สอน ๕๔ อัตรา (งบบุคลากร ๓๕ อัตรา บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จำนวน ๑๙ อัตรา)

ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

๑. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูไม่ครบชั้น และไม่ครบตามวิชาเอก
๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ส่วนมากเป็นโรงเรียนขยายโอกาส ที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คน ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและชุมชนใหญ่ มีความสะดวกสบาย จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก
๓. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูฯ โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีน้อยมาก
๔. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างรูปแบบการวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับภารกิจ/เป้าหมาย และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๒) เพื่อใช้วางแผนกำลังคนในการบริหารงานของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) เพื่อกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังให้ส่งผลการตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

ส่วนที่ ๒

แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ บริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม มีคุณภาพตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้อัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

๑.๑ การเกลี่ยอัตรากำลัง

(๑) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(๒) การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดได้ ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในเบื้องต้นให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์

(๓) กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์เพื่อไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ของทางราชการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- พิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด

- การพิจารณาให้ข้าราชการครูคนใดไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราว โดยผ่านการพิจารณากลับกรองของคณะกรรมการกลับกรอง

- การไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ หากภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

- หากยังไม่มีผู้สมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จะพิจารณาในการเกลี่ยอัตรากำลังโดยความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกลับกรองก่อนนำเสนอ ก.ค.จ. พิจารณา

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้ดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ก่อนเกษียณอายุราชการ และหลังเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดสรรอัตรากำลังที่ได้รับคืนจากการเกษียณอายุราชการให้โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เกลี่ยพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูผู้สอน เพื่อลดอัตราความขาดแคลนของโรงเรียน ดังนี้

(๑) เกลี่ยอัตราโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่ เลิก จำนวน ๒ อัตรา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังจากเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ โรงเรียน ดังนี้

ที่	สังกัดเดิม	สังกัดใหม่
๑	บ้านปางวัว	บ้านห้วยแม่แดง
๒	บ้านดอนมูล(ภูซาง)	ชุมชนบ้านหนองเลา

(๒) เกลี่ยอัตราโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอน ที่ว่างจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑๗ อัตรา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนเกษียณอายุราชการ และหลังเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมจำนวน ๑๗ โรงเรียน ดังนี้

ที่	สังกัดเดิม	สังกัดใหม่
๑	บ้านทุ่งเย็น	อนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)
๒	บ้านท่าฟ้าใต้	บ้านใหม่ปางค่า(ภูลังกาอนุสรณ์)
๓	บ้านดอนมูล (จุน)	บ้านแม่ต้า
๔	บ้านปางถ้ำ	บ้านแวน
๕	บ้านสันปูเลย	บ้านหัวทุ่ง
๖	บ้านหนองท่าควาย	ชุมชนบ้านหลวง
๗	บ้านดอนมูล (ภูซาง)	บ้านดอนไชยป่าแหม
๘	บ้านหัวขัว	บ้านปงสนุก (จุน)
๙	บ้านร่องช้าง	บ้านสักล่อ
๑๐	บ้านวังบง	บ้านสันปูเลย

ที่	สังกัดเดิม	สังกัดใหม่
๑๑	บ้านสันกลางนาดอก	บ้านทุ่งมอก“ราษฎร์อนุกุล”
๑๒	บ้านใหม่น้ำเงิน	บ้านใหม่พัฒนา
๑๓	ชุมชนบ้านดอนไชย	บ้านดอนแก้ว
๑๔	บ้านบุญเรือง	บ้านทุ่งหนอง
๑๕	บ้านใหม่น้ำเงิน	บ้านก้อน้อย
๑๖	บ้านแกใหม่นิคม	บ้านปง
๑๗	ชุมชนบ้านหนองเลา	บ้านก้อหลวง

(๓) เกลี่ยอัตรโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอน ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๔ อัตรา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนเกษียณอายุราชการ และหลังเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน รวมจำนวน ๔ โรงเรียน ดังนี้

ที่	สังกัดเดิม	สังกัดใหม่
๑	บ้านปางวัว	บ้านห้วยวน(เขียงค่านาคโรวาท)
๒	บ้านดอนมูล (ภูซาง)	บ้านแก
๓	บ้านไชยพรม	บ้านห้วยวน(เขียงค่านาคโรวาท)
๔	บ้านร่องย่าง	ชุมชนบ้านทุ่ง(อินมื่ออุปถัมภ์)

(๔) เกลี่ยอัตรโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอน ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ อัตรา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนเกษียณอายุราชการ และหลังเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่างเขตพื้นที่การศึกษา รวมจำนวน ๑ โรงเรียน ดังนี้

ที่	ร.ร./สังกัดเดิม	ร.ร./สังกัดใหม่
๑	ร.ร.ไตรมิตรวิทยา /สพป.เขียงราย เขต ๔	ร.ร.บ้านร่องเขียงแรง / สพป.พะเยา เขต ๒

(๕) เกลี่ยอัตรารว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เพื่อบรรจุ และแต่งตั้งนักศึกษาทุนผู้ผ่านการคัดเลือกของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จากการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๕ อัตรา ให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๑ โรงเรียน ดังนี้

ที่	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ	จำนวน นศ. ทุนที่ได้รับ
๑	บ้านร่องแมด	จุน	๑
๒	บ้านสักล่อ	จุน	๑
๓	อนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)	จุน	๑
๔	ชุมชนบ้านทุ่ง(อินมือุปลัมภ)	จุน	๑
๕	บ้านฝายกวาง	เชียงคำ	๑
๖	อนุบาลเชียงคำ (วัดพระธาตุสบแวน)	เชียงคำ	๑
๗	ชุมชนบ้านหลวง	เชียงม่วน	๑
๘	อนุบาลปง(บ้านนาปรัง)	ปง	๑
๙	บ้านตุ๋	ปง	๒
๑๐	ชุมชนบ้านบอน	ปง	๒
๑๑	บ้านร่องเชียงแรง	ภูซาง	๓
รวมทั้งสิ้น			๑๕

๒. จัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการ จำนวน ๓๘ อัตรา และอัตราจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๕๕ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๙๓ อัตรา ให้โรงเรียนสังกัด ที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อลดอัตราความขาดแคลนของโรงเรียน หลังเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนวิชาเอก จำนวน ๗๕ โรงเรียน จำนวน ๙๓ โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลัง จากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนี้

๑. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายผู้บริหาร ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๒ เพราะไม่ได้รับการจัดสรรคืนตามเกณฑ์ ค.ป.ร. จำนวน ๒ โรงเรียน จำนวน ๒ อัตรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่ เลิก จำนวน ๒ อัตรา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังจากเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ โรงเรียน จำนวน ๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายครูผู้สอน ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนเกษียณอายุราชการ และหลังมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๙ โรงเรียน จำนวน ๕๗ อัตรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๕ อัตรา และเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตำแหน่งสายงานการสอนที่ว่าง จำนวน ๑๗ โรงเรียน และตำแหน่งสายงานการสอนที่มีคนครองอีก ๕ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๒

๓. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายครูผู้สอน ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๒ ที่คงเหลือจากการจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด สายครูผู้สอน จำนวน ๓๕ โรงเรียน รวม ๓๖ อัตรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้จัดสรรพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน ให้เพื่อลดอัตรากำลังขาดแคลนของโรงเรียน จำนวน ๒๘ โรงเรียน รวม ๒๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๗

ส่วนที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลัง จากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนี้

๑. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายผู้บริหารต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๒ เพราะไม่ได้รับการจัดสรรคืนตามเกณฑ์ ค.ป.ร. จำนวน ๒ โรงเรียน จำนวน ๒ อัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่ เลิก จำนวน ๒ อัตรากำลังไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังจากเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ โรงเรียน จำนวน ๒ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายครูผู้สอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนเกษียณอายุราชการ และหลังมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๙ โรงเรียน จำนวน ๕๗ อัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๕ อัตรากำลัง และเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตำแหน่งสายงานการสอนที่ว่าง จำนวน ๑๗ โรงเรียน และตำแหน่งสายงานการสอนที่มีคนครองอีก ๕ อัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๓๗ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๒

๓. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายครูผู้สอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๒ ที่คงเหลือจากการจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด สายครูผู้สอน จำนวน ๓๕ โรงเรียน รวม ๓๖ อัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้จัดสรรพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน ให้เพื่อลดอัตรากำลังความขาดแคลนของโรงเรียน จำนวน ๒๘ โรงเรียน รวม ๒๘ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๗

ข้อเสนอแนะ

การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑. แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกำหนดทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น

๒. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.และอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๓. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

๔. ผลกระทบจากการลาออกในปีเกษียณอายุราชการ ซึ่งไม่สามารถนำอัตรามาใช้ในการบริหารและบรรจุทดแทนได้

๕. ผลกระทบจากการเกษียณอายุราชการในมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดทำให้ครูลาออก และการบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณก่อนกำหนดไม่ต่อเนื่อง จะจ้างได้ในเดือนพฤษภาคมของปีงบประมาณที่ลาออก เนื่องจากมีงบประมาณในการจ้างไม่เพียงพอ

๖. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ควบคุมอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้

๗. ตำแหน่งข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ถูกจำกัดให้ใช้ได้ไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้เกิดความขาดแคลนบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ด้านบริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระงานมากขึ้น แต่มีจำนวนบุคลากรน้อยลง

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

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

๕. การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

จุดที่ควรพัฒนา

๑. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
๓. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

๑. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่างๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๑.๒ เกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

๑.๒.๑ ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรการเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๑.๒.๒ ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตรการเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในการกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๔. คัดเลือกครูอัตรากำลัง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๕. ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราวรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๖. สนับสนุนและสงวนอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่างๆ

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒
ที่ ๒๖๖/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ จะดำเนินการรายงานผลการบริหาร
อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ดังนี้

คณะที่ปรึกษา

๑. นายสุชาติ ศศิภัทรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒
๒. นายเสมอ วงศ์พุมิ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

คณะทำงาน

๑. นางเกตุสุดา โพธิ์แก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ประธานคณะทำงาน
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
๒. น.ส.กฤตยาภรณ์ กาศีบ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ คณะทำงาน
๓. นางบุษราคัม ศรีจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ คณะทำงาน
๔. นางสมัย สุปันทา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ คณะทำงานและเลขานุการ
๕. นางอมรรัตน์ แสงศรีจันทร์ พนักงานธุรการ ส๔ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดผลดีแก่ทางราชการสูงสุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสุชาติ ศศิภัทรกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒