



รายงานการวางแผนอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
ประจำปี พ.ศ. 2565

จัดทำโดย
กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้จัดทำรายงานแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อรายงานผลการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และเป็นแนวทางให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องในปีถัดไป ในการนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ตามสมควร ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ



สารบัญ

หน้า

คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่1	4
ความสำคัญของอัตรากำลังบุคลากร	4
อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังในระดับเขตพื้นที่การศึกษา	5
ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร	6
สภาพปัจจุบัน/ปัญหา	6
ส่วนที่ 2	8
วิสัยทัศน์	8
ค่านิยมองค์กร	8
พันธกิจ	8
มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน	8
ส่วนที่ 3	11
ผลการดำเนินงาน	
ส่วนที่ 4	15
สรุปและข้อเสนอแนะ	
ภาคผนวก	



ส่วนที่ 1

บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

1. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

การวางแผนอัตรากำลังเป็นกระบวนการวางแผนกำลังคนเพื่อให้ได้กำลังคนที่เหมาะสม รวมทั้งมีทักษะในเวลาที่เหมาะสมที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย โดยการวางแผนอัตรากำลังที่ดี จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทบทวนการบริหารกำลังคนในปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพ การวางแผนอัตรากำลังที่ต้องการในอนาคต การหลีกเลี่ยงปัญหาอันเนื่องมาจากการขาดแคลนกำลังคนหรือภาวะคนล้นงาน และการออกแบบการเพิ่มพูนสมรรถนะที่เหมาะสม

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม”

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

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคน เพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคน หรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา



2. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวข้อง
มาตรา 23 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่

(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (2) เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

มาตรา 41 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษาใดจำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรกำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ บังเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีหน้าที่

1. กำหนดมาตรฐานในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

2. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรกำลังในสถานศึกษาที่มีความขาดแคลน ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

3. พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นไปตามเงื่อนไขของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

4. กำหนดแนวทาง วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

5. กำหนดรูปแบบ (Model) และแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. กำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การเกลี่ยอัตรกำลังเป็นไปตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้รับการผลกระทบจากแนวทางและมาตรการดังกล่าว

7. พิจารณาเสนอการเกลี่ยอัตรกำลังในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

8. พิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด

3. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร



การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหในระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้สำรวจข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูใน ปีการศึกษา 2565 ของโรงเรียนในสังกัด โดยใช้ข้อมูลจำนวนนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 ที่รายงานผ่านระบบข้อมูลนักเรียนรายบุคคล Data Management Center : DMC (ของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน) มาใช้ในการคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

ข้อมูลครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565

1. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ จำนวน 28 โรงเรียน
2. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 8 โรงเรียน
3. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังพอดีเกณฑ์ จำนวน 1 โรงเรียน

ข้อมูลครู ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 (หักเกษียณอายุราชการ ประจำปี 2565)

1. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ จำนวน 16 โรงเรียน
2. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 12 โรงเรียน
3. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังพอดีเกณฑ์ จำนวน 9 โรงเรียน

กำหนดขนาดของสถานศึกษาได้ดังนี้

- โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 19 โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 9 โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน

ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565



ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

1. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก และโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ต้องสงวนตำแหน่งโครงการต่างๆ
2. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ส่วนมาก เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและชุมชนใหญ่ มีความสะดวกสบาย และข้าราชการครูเป็นคนพื้นที่ส่วนมาก จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก
3. การเคลื่อนย้ายอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีน้อยมาก
4. โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ และความขาดแคลน
5. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อสร้างรูปแบบการวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับภารกิจ/เป้าหมาย และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- 2) เพื่อใช้วางแผนกำลังคนในการบริหารงานของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 3) เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ
- 4) เพื่อกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังให้ส่งผลการตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ



ส่วนที่ 2

แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 จึงได้ดำเนินตามแผนอัตรากำลัง ระหว่างวันที่ 27 กรกฎาคม 2565 – 30 เมษายน 2566 ดังนี้

วิสัยทัศน์

สร้างคนดี มีปัญญา พึ่งพาตนเอง

ค่านิยมองค์กร

มุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวคิดใหม่ บริการด้วยใจ โปร่งใสสะอาด

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะสู่หลักสูตรสถานศึกษา ตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายและแตกต่างหลากหลายตามบริบทของพื้นที่

ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ โดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ผ่านแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนา ผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและเปิดโลกทัศน์มุมมองร่วมกันของผู้เรียนและครูให้มากขึ้น

ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และภาษาอังกฤษ รวมทั้ง การจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีเหตุผลเป็นขั้นตอน

พัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน

1. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 (DMC) และข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565 (DMC)
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังครู โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และแบบอัตรากำลังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
3. สสำรวจข้อมูลความต้องการตามขาดแคลน โดยจำแนกรายสาขาวิชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามข้อมูลอัตรากำลัง คำนวณตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ข้อมูลนักเรียนจากระบบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล Data Management Center : DMC ปีการศึกษา 2565



4. ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา/หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ ความขาดแคลน ตามมาตรฐานการกำหนดวิชาเอกของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัด

5. นำข้อมูลความต้องการวิชาเอก ข้อมูลอัตรากำลังตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดโดยใช้ข้อมูลนักเรียนวันที่ 10 มิถุนายน 2565 เสนอที่ประชุมคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

6. จัดสรรอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

7. เกลี่ยอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขต พื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

7.1 ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลัง เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีตำแหน่งว่างเกินเกณฑ์

7.2 ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลัง เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีที่มีคนครองให้ เป็นไปด้วยความ สมจริตใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ตรงตามความต้องการวิชาเอก

7.3 กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ เพื่อไปกำหนด ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ของทางราชการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่ มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- พิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาที่มี อัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด

- การพิจารณาให้ข้าราชการครูคนใดไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราว โดยผ่านการพิจารณากลับกรองของ คณะกรรมการกลับกรอง

- การไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ หากภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

- หากยังไม่มีผู้สมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จะ พิจารณาในการเกลี่ยอัตรากำลังโดยความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกลับกรองก่อน นำเสนอ กศจ.ชัยภูมิ พิจารณา

7.4 เกลี่ยพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว สายงานการสอน ในโรงเรียนที่เกินเกณฑ์มากไปกำหนดยังโรงเรียน ที่เกินเกณฑ์น้อย และในโรงเรียนที่เกินเกณฑ์หรือพอดีเกณฑ์ หรือต่ำกว่าเกณฑ์ ไปกำหนดยังโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มากกว่า

8. การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



8.1 สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิ วิชาเอก หรือมีประสบการณ์ สอดคล้องกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

8.2 รับย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

8.3 ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่างตามความต้องการจำเป็นอย่างรวดเร็ว

8.4 กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวปฏิบัติให้บุคลากรมีสิทธิขอโอน ย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นได้ เช่น โรงเรียนถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ขอโอนไปส่วนราชการอื่น มีการพิจารณา ตามความเหมาะสมในการให้โอนย้าย เป็นรายๆ ไป โดยคำนึงถึงความขาดแคลนจำเป็นของสถานศึกษา และเขตพื้นที่ การศึกษา เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และไม่รอนสิทธิของครูและบุคลากรทางการศึกษา



ส่วนที่ 3
ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ที่	เรื่อง	จำนวน อัตรา	ผลความสำเร็จ
1	สำรวจข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครู ปีการศึกษา 2565 (ตามหนังสือ สพฐ. ที่ ศธ 04009/ว 3964 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2565)		โรงเรียนส่งพร้อมตรวจสอบรายละเอียดดังนี้ 1. แบบรายงานข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2565 (sheet แบบ รร.ปกติ) 2. แบบแสดงจำนวนครูตาม จ.18 ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2565 (sheet ครูตาม จ18) 3. สำหรับเขตพื้นที่ (เป็น sheet จากแบบ รร.ปกติ) 4. การวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แยกตาม สาขาวิชาเอก (sheet วิเคราะห์วิชาเอก) 5. โรงเรียนต้องการสาขาวิชาเอก (sheet วิเคราะห์วิชาเอก) 6. ข้อมูลครูจัดตามคาบสอน ประจำปี 2565 (sheet วิเคราะห์ครูต่อคาบ)
2	รายงานสำรวจข้อมูลสภาพอัตรากำลัง ข้าราชการครู ปีการศึกษา 2565 (ตามหนังสือ สพฐ. ที่ ศธ 04009/ว 3964 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2565)		1. รายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน 2. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการศึกษาธิการ จังหวัดชัยภูมิ
3	ปรับปรุงอัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ไป กำหนดเป็นสายงานบริหารสถานศึกษา	3 อัตรา	ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชัยภูมิ ครั้งที่ 1 เพื่อพิจารณาการปรับปรุง อัตรากำลังโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ไปกำหนดเป็นสายงานบริหาร สถานศึกษา จำนวน 3 อัตรา



ที่	เรื่อง	จำนวน อัตรา	ผลความสำเร็จ
4	กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	19 อัตรา	กำหนดตำแหน่งไปสังกัดอื่น จำนวน 19 อัตรา ดังนี้ 1. สพป.ตรัง เขต 1 จำนวน 2 อัตรา 2. สพป.ตรัง เขต 2 จำนวน 9 อัตรา 3. สพป.ตรัง จำนวน 7 อัตรา 4. สพป.ตาก เขต 1 จำนวน 1 อัตรา
5	จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อรองรับการบรรจุนักเรียนทุน โครงการพัฒนาครูท้องถิ่น จำนวน 14 อัตรา (หนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 5246 ลงวันที่ 9 กันยายน 2565 และ หนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 863 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566)	23 อัตรา	1. บรรจุและแต่งตั้ง 13 อัตรา 2. คงเหลือ 10 อัตรา สพฐ. แจ้งให้ใช้ตำแหน่งว่างดังกล่าว มาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามความต้องการในวิชาเอกที่ขาดแคลน (สามารถนำมาสรรหาได้ 8 อัตรา)
6	เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีตำแหน่งว่าง และมีคนครอง ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีอัตราต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.4/ว 19 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2555)	33 อัตรา	ครั้งที่ 1 จำนวน 24 อัตรา เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2565 ครั้งที่ 2 จำนวน 9 อัตรา เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2565
7	ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอนเป็น ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา (รอง ผอ.รร.)	3 อัตรา	จำนวน 3 อัตรา เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2565
8	จัดสรรครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดินให้สถานศึกษาที่มีความจำเป็นและขาดแคลน	1 อัตรา	จัดสรรให้สถานศึกษาที่มีความขาดแคลนและจำเป็นในวิชาเอกที่ต้องการ รร.เมืองพญาแลวิทยา วิชาเอกเกษตร
9	ตัดโอนตัวบุคคลและค่าตอบแทนพนักงานราชการไปกำหนดในสถานศึกษาแห่งใหม่	4 อัตรา	ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังอัตราว่างเกินเกณฑ์ในวิชาเอก ตามมาตรฐานของ สพฐ. ไปกำหนดในสถานศึกษาใหม่ โดยไม่กระทบสิทธิของตัวบุคคล ตำแหน่งเลขที่ พ317151, พ317179, พ317220 และ พ317188



ที่	เรื่อง	จำนวน อัตรา	ผลความสำเร็จ
10	เกลี้ยอัตรากำลังพนักงานราชการ (ตำแหน่งว่าง)	4 อัตรา	ตำแหน่งเลขที่ พ317186, พ317203, พ317150 และ พ317263
11	รายงานอัตราร่างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ตำแหน่งครูขาดแคลนชั้นวิภฤต เนื่องจาก ลาออก	1 อัตรา	รายงาน สพฐ. ตำแหน่งเลขที่ จ1107206
12	รายงานอัตราร่างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ตำแหน่ง ธุรการโรงเรียน เนื่องจากลาออก	2 อัตรา	รายงาน สพฐ. ตำแหน่งเลขที่ จ213869, จ2113881
13	สรรหาผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ตำแหน่ง ครู โครงการตามพระราชดำริและโรงเรียนเฉลิม พระเกียรติ	1 อัตรา	ตำแหน่งเลขที่ จ1500174
14	สรรหาผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ตำแหน่ง พนักงานพิมพ์ดีด	2 อัตรา	ตำแหน่งเลขที่ จ1300837, จ1300838
15	การนำตำแหน่งว่าง เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย	61 อัตรา	จำนวน 61 ราย
16	การนำตำแหน่งว่าง เพื่อรับย้ายและแต่งตั้ง มาดำรงตำแหน่งในสังกัด สพม.ชัยภูมิ 1) สายงานผู้บริหาร 2) สายงานการสอน	9 อัตรา 88 อัตรา	ย้ายภายใน จำนวน 7 อัตรา ย้ายต่าง สพท. จำนวน 2 อัตรา ครั้งที่ 1 จำนวน 40 อัตรา - ย้ายภายใน จำนวน 14 อัตรา - ย้ายต่าง สพท. จำนวน 23 อัตรา - ย้ายกรณีพิเศษ จำนวน 3 อัตรา ครั้งที่ 2 จำนวน 48 อัตรา - ย้ายภายใน จำนวน 15 อัตรา - ย้ายต่าง สพท. จำนวน 33 อัตรา
17	การนำตำแหน่งว่าง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งมา ดำรงตำแหน่งในสังกัด สพม.ชัยภูมิ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)	1 อัตรา	- นักวิชาการเงินและบัญชี 1 อัตรา



ส่วนที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลัง จากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จัดสรรอัตรากำลังครู และจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราว ให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนได้ จึงมีสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

1. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

1.1 แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกำหนดทำให้โรงเรียน ขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น

1.2 การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอน ทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

1.3 ครูบรรจุใหม่ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน เป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

1.4 ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้การบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการไม่ต่อเนื่อง

2. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1 นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

2.2 ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

2.3 กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป



3. จุดที่ควรพัฒนา

- 3.1 ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- 3.2 พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อนุเคราะห์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 3.3 ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่างๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

4.1.1 ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้าเพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

4.1.2 เกลี้ยอัตรากำลังครูและพนักงานราชการ ลูกจ้างสายงานการสอน กรณีที่มีคนครอง ข้าราชการครู และพนักงานราชการ ลูกจ้าง สายงานการสอน ในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์มีความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ

4.2 รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการ ในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ในระดับหนึ่ง

4.3 ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

4.4 ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราวรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย



คณะทำงาน

ที่ปรึกษา

นายชัยวัฒน์ ตั้งพงษ์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

คณะผู้จัดทำ

ว่าที่ร้อยเอกทิดกรณ์ ภูโถ่ถ้ำ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

นางศุสึพร ประการแก้ว

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

นายรัชชัย เต็งชัยภูมิ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางวิลาสิณี อู่อัจฉรินทร์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

Personnel Administration Group : The Secondary Educational Service Area Office Chaiyaphum