



รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
กลุ่มบริหารงานบุคคล
สพป.มหาสารคาม เขต ๓

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบภารกิจ การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามทิศทางและ แนวโน้มที่สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ คาดหวัง อย่างมีประสิทธิภาพและความ คุ่มค่าในการลงทุนพัฒนา ทรัพยากรขององค์กร ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำรายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และหวังว่าเอกสารนี้จะเป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓

สารบัญ

ที่	รายการ	หน้า
๑	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑
๒	ผลการดำเนินงาน	๒
๓	การเกลี่ยอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๔-๖
๔	สรุปและข้อเสนอแนะ	๗
๕	ข้อเสนอแนะ	๘
๖	ภาพประกอบการประชุม	๙-๑๐

**ผลการดำเนินงานงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบภารกิจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓ โครงการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และดำเนินงานตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลังคน ๒) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๔) ด้านการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ ๕) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งมีผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งในส่วนของการดำเนินงานงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายเพื่อแก้ปัญหาและความต้องการ ตามความจำเป็นของ สถานศึกษา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

การดำเนินการ

๑.แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ ๑ ปี (ปีการศึกษา ๒๕๖๒)

๒.จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและของสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ประกอบด้วย

๒.๑ จัดทำข้อมูล ๑๐ มิ.ย. ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา

๒.๒ ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอกและความสามารถด้านบุคลากร

๒.๓ ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่ง ผู้สอน

๒.๔ ข้อมูลลูกจ้างชั่วคราว (ครูวิฤต บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์)

๒.๕. ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด)

๓. คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา นำข้อมูลดังกล่าวมา วิเคราะห์ และจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ ๑ ปี (ปีการศึกษา ๒๕๖๒)

ผลการดำเนินงาน

จากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูล อัตรากำลัง เพื่อกำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และนำข้อมูลไป จัดทำ แผนอัตรากำลัง ระยะ ๑ ปี (ปีการศึกษา ๒๕๖๓) โดยมีผลการดำเนินการด้านวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ มีสภาพปริมาณงานและ อัตรากำลัง ครู ต่ำกว่าเกณฑ์จำนวน ๙๘ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๕๘ สภาพปริมาณงานและอัตรากำลังครู เกินเกณฑ์ จำนวน ๑๒ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๗ สภาพปริมาณงานและอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ จำนวน ๔๔ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๔ อัตรากำลังครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ๑๒๓๙ อัตรา แยกเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา ๑๕๒ อัตรา รองผู้บริหารสถานศึกษา ๗ อัตรา ครูผู้สอน ๑๐๘๐ อัตรา คิดเป็นอัตรากำลังใน ภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาขาดเกณฑ์ จำนวน ๒๗ อัตรา รองผู้บริหารสถานศึกษาขาดเกณฑ์ จำนวน ๗ อัตรา ครูผู้สอนขาดเกณฑ์ จำนวน ๑๓๗ อัตรา กำลังในภาพรวมต่ำเกณฑ์ทั้งหมด ๑๗๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๐

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ มีครูเกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๘๕ อัตรา ครูไปช่วยราชการ ๑ อัตรา ครูมาช่วยราชการ ๑ อัตรา พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ๒๖ อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวผู้สอน ๓๙ อัตรา สภาพอัตรากำลังหลังเกษียณ ขาดเกณฑ์ ๓๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๖

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ มีจำนวนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

- ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๙ อัตรา
- ครูผู้สอน จำนวน ๗๖ อัตรา

๑.๒. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓

การดำเนินการ

๑. จัดทำข้อมูลและเอกสารประกอบการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงาน ราชการ และลูกจ้างชั่วคราวระดับเขตพื้นที่การศึกษา
๓. ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงาน ราชการ และลูกจ้างชั่วคราวระดับเขตพื้นที่การศึกษา
๔. ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงาน ราชการ และลูกจ้างชั่วคราวระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด

๕. สรุปผลการพิจารณาเกลี่ยอัตราค่าจ้าง
๖. แจ้งสถานศึกษาและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ ได้ดำเนินการเกลี่ยอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. เกลี่ยอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรร	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	บ้านม่วงน้อย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๒	บ้านโคกกลาง	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๓	บ้านหนองสระพังโนนสะอาด	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๔	บ้านหมากมายโพธิ์ทอง	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๕	บ้านหนองแวง	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๖	บ้านทิพโส	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๗	บ้านไพศาล (ลี้อยอุทิศ)	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๘	บ้านจอมทอง	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๙	บ้านเชิงमितภาพที่ ๑๓๙	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๐	ดอนกลางนุกุลวิทย์	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๑	บ้านแห่เหนือ	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๒	บ้านเหล่าหนองแคน	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๓	บ้านหนองบอนหัวหนองเหล่ายาว	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๔	บ้านหนองนาไร่เดียว	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม

๒. เกลี่ยอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ/ครูวิฤทธิ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สถานศึกษาเดิม จำนวน ๑๙ อัตรา ดังนี้

ที่	สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรร	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	บ้านโนนราชโคกล่าม/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๒	บ้านโนนเนา/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๓	บ้านทิพโส/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๔	บ้านเลิงบัว/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๕	บ้านดอนจำปาดอนสวรรค์/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๖	บ้านยางใหญ่/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๗	หนองหอยน้ำจ้อยสุวรรณารังสรรค์/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๘	บ้านบะหลวหนองแวง/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๙	บ้านเหล่าโพธิ์/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม

๑๐	บ้านโนนสะอาดหนองหญ้ามาโคกสี/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๑	บ้านเหล่าหนองแคน/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๒	บ้านหนองแวง/อ.เขียงยืน	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๓	บ้านโคกข่า/อ.เขียงยืน	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๔	ไทยรัฐวิทยา๑๗ (บ้านมะเมี)/อ.เขียงยืน	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๕	บ้านเหล่าหนองบัวดอนโพธิ์/อ.เขียงยืน	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๖	บ้านนาโพธิ์/อ.กุดรัง	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๗	บ้านเลิงแฝกบัวแก้ว/อ.กุดรัง	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๘	บ้านสำโรงห้วยนาโนนจันทร์หอม/อ.กุดรัง	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม
๑๙	บ้านโนนทัน/อ.ชื่นชม	๑	จัดสรรคืนให้ที่เดิม

๓. เกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักการภารโรงของสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรร	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	พันดู่เหนือ/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรให้ที่เดิม
๒	บ้านท่าเตือ/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรให้ที่เดิม
๓	บ้านดอนสันติ/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรให้ที่เดิม
๔	บ้านเหล่าหนองแคน/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรให้ที่เดิม
๕	บ้านคูยเชือก/อ.โกสุมพิสัย	๑	จัดสรรให้ที่เดิม
๖	บ้านโนนทัน/อ.ชื่นชม	๑	จัดสรรให้ที่เดิม
๗	บ้านโคกกลางน้ำจันจอมศรี/อ.ชื่นชม	๑	จัดสรรให้ที่เดิม
๘	บ้านโนนศรีสวัสดิ์โนนสวรรค์/อ.เขียงยืน	๑	จัดสรรให้ที่เดิม
๙	บ้านบ่อแกบ่อทอง/อ.กุดรัง	๑	จัดสรรให้ที่เดิม
๑๐	บ้านจอมทอง/อ.กุดกรัง	๑	จัดสรรให้ที่เดิม

๔. เกลี่ยอัตรารว่างตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับจัดสรรคืนจากผลการเกษียณอายุราชการเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรร	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	บ้านแห่งบริหารวิทย์ /อ.โกสุมพิสัย	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๒	บ้านแก้งเชิงแคง /อ.โกสุมพิสัย	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๓	บ้านหนองกุงวันดีประชาสรรค์ /อ.โกสุมพิสัย	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๔	รองผอ. /ศรีโกสุมวิทยามิตรภาพที่ ๒๐๙ /อ.โกสุมพิสัย	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๕	บ้านเขียงยืน /อ.เขียงยืน	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๖	บ้านเลิงแฝกบัวแก้ว /อ.กุดรัง	๑	ได้รับจัดสรรคืน

๕. เกลี่ยอัตราว่างตำแหน่งครูฯ เกษียณอายุราชการ ที่ได้รับจัดสรรคืนจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	สถานศึกษาที่ได้รับการจัดสรร	จำนวน(อัตรา)	หมายเหตุ
๑	บ้านสังข์ทอง /อ.โกสุมพิสัย	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๒	หนองโกวิทวิทยกิจ /อ.โกสุมพิสัย	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๓	บ้านโนนเมืองสองคอน /อ.โกสุมพิสัย	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๔	บ้านดอนสันติ /อ.โกสุมพิสัย	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๕	บ้านจานโนนสูง /อ.เขียงยืน	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๖	บ้านหนองแวงสหคามวิทย์ /อ.กุฉีกรัง	๑	ได้รับจัดสรรคืน
๗	บ้านหนองกุง /อ.ชื่นชม	๑	ได้รับจัดสรรคืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ บริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตราที่ได้รับจัดสรรคืนจากผลการเกษียณอายุราชการ เกลี่ยอัตรากำลังครูโดยการตัดโอนกรณีเรียนรวม เลิกสถานศึกษา ที่มีคนครองและอัตรารว่างไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จัดสรรพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราว (ครูผู้สอน) ให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลน จึงมีสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลน อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควร พัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้
๒. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอ ย้าย กลับภูมิลำเนา
๓. เงื่อนไขของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ(คปร.) ในการจัดสรร อัตราคืนให้สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๕๐ คน
๔. มีอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของแต่ละปี ที่ไม่สามารถนำไปบริหารจัดการได้ และ คงค้างอยู่ใน จ. ๑๘ ซึ่งต้องนำมาคำนวณอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๒. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น
๓. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่าง ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๔. การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ.ยังไม่มีกรมมอบอำนาจให้ดำเนินการ ได้เอง จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ. พิจารณานุมัติ

๕. การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ ย้ายออก จะต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

จุดที่ควรพัฒนา

๑. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อนุรักษ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

๑. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

๑.๑. ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์พื้นที่ที่มี ตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๑.๒. เกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

๑.๒.๑ ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัว ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๑.๒.๒ ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภาคการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๔. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๕. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละ

ความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๖. สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่างๆ

๗. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนให้ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ภาพประกอบ : การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

