



ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
ปีการศึกษา 2566



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 1

บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

1. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนทรัพย์ ที่ส่งให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนคนที่เหมาะสม”

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

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครู ในสถานศึกษา

เมื่อเริ่มเปิดภาคการศึกษาใหม่ ข้อมูลจำนวนนักเรียนของแต่ละสถานศึกษามักจะเปลี่ยนแปลง บางแห่งจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามบางแห่งจำนวนนักเรียนจะลดลง ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลทำให้อัตรากำลังครูเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการความสงบแห่งชาติ(คสช.) ได้มีคำสั่ง คสช. ที่ 10/2559 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2559

ข้อ ๕ ให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้นๆ ตามคำสั่งนี้

บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใด ที่อ้างถึง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (2) เสนอความต้องการจำนวนและอัตรา ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา

มาตรา 41 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหาระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันโรงเรียนบ้านทับใต้ เปิดการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 2 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 17 ห้องเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 404 คน

ข้อมูลนักเรียน

ชั้นเรียน	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม	จำนวนห้อง
อนุบาล 1	-	-	-	
อนุบาล 2	22	23	45	2
อนุบาล 3	17	18	35	1
รวมอนุบาล	39	41	80	3
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	19	16	35	1
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	22	19	41	2
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	19	13	32	1
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	23	19	42	2
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	22	24	46	2
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	22	22	44	2
รวมประถมศึกษา	127	113	240	10
มัธยมศึกษาปีที่ 1	17	18	35	1
มัธยมศึกษาปีที่ 2	21	20	41	1
มัธยมศึกษาปีที่ 3	14	9	23	1
รวมมัธยมศึกษา	52	47	99	3
รวมทั้งหมด	218	201	419	16

ข้อมูลบุคลากร

จำนวนแยกตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

วุฒิการศึกษา	ชาย	หญิง	รวม
ปริญญาเอก	-	-	-
ปริญญาโท	3	7	10
ปริญญาตรี	3	7	10
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	
รวม	6	14	20

ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดจากเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านทับไต้มีอัตรากำลังครูตาม จ 18	จำนวน	21 อัตรา
ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	1 อัตรา
ครูผู้สอน	จำนวน	20 อัตรา
2. ครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวน	24 คน
ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	1 อัตรา
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	1 อัตรา
ครูผู้สอน	จำนวน	20 อัตรา
รวม	จำนวน	22 อัตรา
3. ขาด/ จากเกณฑ์	จำนวน	1 อัตรา
ประกอบด้วย		
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	1 อัตรา
ครูผู้สอน	จำนวน	- อัตรา
ขาดร้อยละ	จำนวน	- 4.55

ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ และมีวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการอีกบางสาขา

วิชาเอก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการ และการย้ายกลับภูมิลำเนา
2. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

ข้อมูลข้าราชการครูโรงเรียนบ้านทับใต้

ลำดับ	คำ นำหน้า	ชื่อ	นามสกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	ระดับ การศึกษา	ตัวย่อวุฒิ การศึกษา	วิชาเอก	ระดับชั้นที่ สอน	กลุ่มสาระฯ
1	นางสาว	รักชนก	เทียนสมบุรณ์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาโท	คม.	การบริหารการศึกษา	-	-
2	นาย	เทพรักษ์	ถาวรนนท์	ครู คศ.1	-	ปริญญาโท	ศษ.ม	การบริหารการศึกษา	ม.1-3	การงานอาชีพ
3	นางสาว	ระพีพรรณ	พุ่มเจริญ	ครู คศ.1	-	ปริญญาตรี	คบ.	ภาษาอังกฤษ	ม.1-3	ภาษาต่างประเทศ
4	นางสาว	เบญจวรรณ	รุ่งสกุล	ครู คศ.2	ชำนาญการ	ปริญญาตรี	คบ.	สังคมศึกษา	ม.1-3	สังคมศึกษา
5	ว่าที่ ร.ต หญิง	สุวรรรัตน์	พรายแก้ว	ครู คศ.3	ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาโท	คม.	บริหารการศึกษา	ป.4-6	การงานอาชีพ
6	นางสาว	กฤษณพร	ศิริโชติ	ครู คศ.2	-	ปริญญาโท	ศษ.ม	บริหารการศึกษา	ป.4-6	สังคมศึกษา
7	นาย	ปารมี	อยู่เหมาะ	ครู คศ.3	ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาโท	ศษ.ม	บริหารการศึกษา	ม.1-3	สุขศึกษาพลศึกษา
8	นาย	กฤษดา	ผิวขำ	ครู คศ.3	ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาโท	ศษ.ม	บริหารการศึกษา	อนุบาล 2	ปฐมวัย
9	นาง	บุปผวรรณ	หนูเทพ	ครู คศ.3	ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาโท	บธ.ม	การตลาด	ป.4-6	ภาษาต่างประเทศ
10	นางสาว	ไพลิน	สุภาเมศ	ครู คศ.2	ชำนาญการ	ปริญญาโท	ศษ.ม	บริหารการศึกษา	ม.1-3	คณิตศาสตร์
11	นาย	คมกฤษ	วัฒนาพันธุ์	ครู คศ.2	ชำนาญการ	ปริญญาตรี	คบ.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	ม.1-3	วิทยาศาสตร์
12	นาง	อโนทัย	สุขตา	ครู คศ.3	ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาตรี	คบ.	การศึกษาปฐมวัย	อนุบาล 3	ปฐมวัย

ลำดับ	คำ นำหน้า	ชื่อ	นามสกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	ระดับ การศึกษา	ตัวย่อวุฒิ การศึกษา	วิชาเอก	ระดับชั้นที่ สอน	กลุ่มสาระฯ
13	นาง	อำพร	วัฒนาพันธุ์	ครู คศ.3	ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาตรี	คบ.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	ป.3	วิทยาศาสตร์
14	นาง	ธนวัฒน์	สินเธาว์	ครู คศ.2	ชำนาญการ	ปริญญาตรี	คบ.	การประถมศึกษา	ป.1	ภาษาไทย
15	นาง	วรรณิสา	เฟื่องฟู	ครู คศ.3	ชำนาญการพิเศษ	ปริญญาตรี	คบ.	คณิตศาสตร์	ป.2	คณิตศาสตร์
16	นาย	ปิยะ	ชุตระกุล	ครู คศ.1	-	ปริญญาตรี	คบ.	คณิตศาสตร์	ป1-3	คณิตศาสตร์
17	นางสาว	ศุภพิชชา กานต์	ศรีประเสริฐ	ครู คศ.2	ชำนาญการ	ปริญญาโท	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	ป1-2	ภาษาไทย
18	นาย	ปราโมทย์	น้ำกลั่น	ครูผู้ช่วย	-	ปริญญาตรี	คบ.	ภาษาอังกฤษ	ม.1-3	ภาษาต่างประเทศ
19	นางสาว	รุ่งนภา	รีนภิรมย์	ครูผู้ช่วย	-	ปริญญาตรี	คบ.	วิทยาศาสตร์	ม.1-3	วิทยาศาสตร์
20	นางสาว	พนมพรรณ	ศรีโยหะ	ครู คศ.1	-	ปริญญาตรี	ศศ.บ	ภาษาและวัฒนธรรม ไทย	ม.1-3	ภาษาไทย

ส่วนที่ 2

แนวทางการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านทับใต้ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

วิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านทับใต้ บริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษา

พันธกิจ

1. บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการ และความขาดแคลนของสถานศึกษา

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

1.1 การสำรวจข้อมูลความต้องการขาดแคลน จำแนกรายสาขาวิชา

1.2 สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิ วิชาเอก หรือมีประสบการณ์สอดคล้องกับสถานศึกษา

1.3 รับการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่าง และหรือความขาดแคลนตามเกณฑ์ กคศ. ตามความต้องการจำเป็นอย่างรวดเร็ว

1.4 รับย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

2. บริหารจัดการให้สถานศึกษาใช้อัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

2.1 รับการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่าง และหรือความขาดแคลนตามเกณฑ์ กคศ. ตามความต้องการจำเป็นอย่างรวดเร็ว

2.2 รับย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

2.3 การปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา

อบรมปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ โดยให้ความรู้ ในเรื่องภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรักศรัทธาในวิชาชีพทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

2.4 การใช้ประโยชน์ร่วมกัน

การจัดให้มีเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะให้สถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านอัตรากำลังด้านปริมาณและคุณภาพ ให้ความช่วยเหลือในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดแคลนครู และมีครูไม่ครบชั้น

2.5 การการพัฒนาอัตรากำลังระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้ได้คนที่มีคุณภาพ

- (1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. สํารวจจํานวนนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของทุกปี โดยตรวจสอบจากข้อมูลนักเรียนรายบุคคล(DMC) และทะเบียนนักเรียนเป็นสำคัญ หากมีชื่อในบัญชีเรียกชื่อ แต่ไม่มีหลักฐานรวมทั้งเลขประจำตัวในทะเบียนนักเรียนเป็นสำคัญ หากมีชื่อในบัญชีเรียกชื่อ แต่ไม่มีหลักฐานรวมทั้งเลขประจำตัวในทะเบียนนักเรียนจะนำมานับรวม ไม่ได้ และ มิใช่ การนับจํานวนนักเรียนจากสถิติการมาเรียนในวันที่ 10 มิถุนายน ว่ามีจํานวนกี่คน
2. การคำนวณตามสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในแต่ละระดับ (รายละเอียดสูตรการคำนวณอัตราค่าจ้างข้าราชการครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. ดังแนบ)

ประโยชน์ของการจัดทำข้อมูล

1. สามารถนำข้อมูลปริมาณงานและอัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษาดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 การพิจารณาจัดสรรอัตราว่าง
 - 1.2 การพิจารณาจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ
 - 1.3 การพิจารณาเกี่ยวกับการย้าย / แต่งตั้ง
 - 1.4 การพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านทับใต้ ได้ดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านทับใต้ รายงานตามความต้องการอัตรากำลัง และขาดแคลนของสถานศึกษา
จำนวน - อัตรา ดังนี้

1.1 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 อัตรา

2. โรงเรียนบ้านทับใต้ มีอัตรากำลังข้าราชการครูทั้งหมดตาม จ. 18 จำนวน 21 อัตรา ซึ่งอัตรากำลังข้าราชการครูตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน 22 อัตรา และมีอัตรากำลังข้าราชการครูต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน 1 อัตรา ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ -4.55

3. การการพัฒนาอัตรากำลังระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้ได้คนที่มีคุณภาพ

- ได้ดำเนินการให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

ส่วนที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

โรงเรียนบ้านทับใต้ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการจ้างครูอัตราจ้าง และดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ พัฒนาครูระดับสูงและระดับกลางตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของโรงเรียนบ้านหาดขาม บรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

1. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

1.1 แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันที่ที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกฎหมายทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น

1.2 การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

1.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

1.4 ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดทำให้ครูลาออกจำนวนมาก และการบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณก่อนกำหนดไม่ต่อเนื่อง จะจ้างได้ในเดือน พฤษภาคมของปีงบประมาณที่ลาออก เนื่องจากมีงบประมาณในการจ้างไม่เพียงพอ

1.5 นโยบายของรัฐบาลที่ให้ควบคุมอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้

2. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1 นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

2.2 ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

2.3 กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

2.4 การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ.ยังไม่มีกรมอบอำนาจให้ดำเนินการ ได้เอง จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติ

2.5 การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

3. จุดที่ควรพัฒนา

3.1 ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

3.3 ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ข้อเสนอแนะ

1. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด
2. ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราวครูรายเดือน
3. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ภาคผนวก

แบบรายงานข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

1 รหัสโรงเรียน 8 หลัก (DMC)	77020054	
2 ชื่อสถานศึกษา	บ้านทับใต้	(กรอกชื่อโรงเรียน.....)
3 ตั้งอยู่ที่ ตำบล	ทับใต้	(กรอกชื่อตำบล)
อำเภอ	หัวหิน	(กรอกชื่ออำเภอ)
จังหวัด	ประจวบคีรีขันธ์	(กรอกชื่อจังหวัด)
4 สังกัด สพท.	สพท.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	(คลิกเลือก สพท. ต้นสังกัด)
5 ประเภทสถานศึกษา	ช.ขยายโอกาส	(คลิกเลือกประเภทสถานศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ)
6 จำนวนนักเรียนรวม	419 คน	(ไม่ต้องกรอกข้อมูล - ใช้สูตรคำนวณแล้ว)
7 ระยะทางจากสถานศึกษาถึง สพท.	18 กิโลเมตร	(กรอกข้อมูลระยะทางเป็นตัวเลข)
8 องค์การปกครอง	4.อบต.	(คลิกเลือกองค์การปกครองในพื้นที่ของสถานศึกษา)
9 ลักษณะสถานศึกษา	ป.ปกติ	(คลิกเลือกลักษณะพื้นที่/พื้นที่พิเศษของสถานศึกษา)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปริมาณงาน

ระดับ	ชั้น	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้อง
อนุบาล	อนุบาล 1	0	0
	อนุบาล 2	45	2
	อนุบาล 3	35	1
รวมอนุบาล		80	3
ประถมศึกษา	ป.1	35	1
	ป.2	41	2
	ป.3	32	1
	ป.4	42	2
	ป.5	46	2
	ป.6	44	2
รวมประถมศึกษา		240	10
มัธยมศึกษาตอนต้น	ม.1	35	1
	ม.2	41	1
	ม.3	23	1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ม.4	0	0
	ม.5	0	0
	ม.6	0	0
รวมมัธยมศึกษา		99	3
รวมทั้งหมด		419	16

ส่วนที่ 3 ข้อมูลอัตราค่าจ้าง

จำนวนตำแหน่ง	ผอ.รร.	รอง ผอ.รร.	ครู	รวม
ตาม จ.18	1	0	20	21
ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	1	1	20	22
ขาด/เกินจากเกณฑ์ฯ	0	-1	0	-1
ขาด/เกินฯ ร้อยละ	0.0	-100.0	0.0	-4.5
อัตราเกษียณ 2566			1	1
อัตราเกษียณหลังเกษียณ	1	0	19	20
ขาด/เกินจากเกณฑ์ฯ หลังเกษียณ	0	-1	-1	-2
ขาด/เกินฯ หลังเกษียณ ร้อยละ	0.0	-100.0	-5.0	-9.1
ไปช่วยราชการ				0
มาช่วยราชการ				0
พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)				0
ลูกจ้าง (ครูผู้สอน)				0

ขอรับรองว่าข้อมูลถูกต้อง

(นางสาววิภากร เทียนสมบูรณ์)
ตำแหน่ง ผอ.ร.ร. บ้านทับใต้

ชื่อ-สกุล ผู้รายงานข้อมูล นางสาวไอลีน สุกามาศ โทรศัพท์.....
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ E-mail

คำชี้แจง

- กรอกข้อมูลเฉพาะในช่องสีแดงและสีเขียว
 - ช่องสีแดง กรอกข้อมูลโดยการพิมพ์ด้วยคีย์บอร์ด
 - ช่องสีเขียว กรอกข้อมูลโดยคลิกเลือกการที่กำหนด/พิมพ์ข้อมูลตามตัวเลือกที่กำหนด
 - ช่องสีขาว/สีเทา ไม่ต้องกรอกข้อมูล/ห้ามลบหรือแก้ไขข้อมูลในช่องนี้
- ให้กรอกข้อมูลพื้นฐาน (ส่วนที่ 1) และข้อมูลปริมาณงาน (ส่วนที่ 2) โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564 (ข้อมูลนักเรียนที่รายงานผ่านระบบข้อมูลนักเรียนรายบุคคล Data Management Center : DMC ของ สท.สพท.)
- จำนวนตำแหน่งตาม จ.18 หมายถึง จำนวนตำแหน่งที่มีผู้ครองและตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน
- จำนวนตำแหน่งตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. ให้คำนวณจำนวนครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด (ใช้สูตรคำนวณให้แล้ว)
- จำนวนตำแหน่ง -ขาด/เกิน จากเกณฑ์ฯ คำนวณจาก จำนวนตาม จ.18 ลบด้วยจำนวนตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. (ใช้สูตรคำนวณให้แล้ว)
- จำนวนตำแหน่ง -ขาด/เกิน จากเกณฑ์ฯ ร้อยละ คำนวณจาก จำนวนขาด/เกิน หหารด้วยเกณฑ์ ก.ค.ศ. คูณด้วย 100 (ใช้สูตรคำนวณให้แล้ว)
- อัตราเกษียณ 2564 ให้กรอกจำนวนตำแหน่งเกษียณ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2564
- ไปช่วยราชการ คือ จำนวนข้าราชการครูตาม จ. 18 ที่ไปช่วยราชการที่อื่น ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา
- มาช่วยราชการ คือ จำนวนข้าราชการครูที่มาช่วยราชการจากที่อื่น ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งไม่อยู่ตาม จ.18
- กรณีโรงเรียนสาขา ให้คำนวณอัตราค่าจ้างสายงานการสอนแยกจากโรงเรียนหลัก แล้วจึงนำมารวมกันเป็นอัตราค่าจ้างสายงานการสอนของโรงเรียนหลัก
- กรณีโรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน และมีนักเรียนระดับปฐมวัยหรือประถมศึกษาอยู่ระหว่าง 1 - 40 คน ให้ สพท. นำเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณากำหนดจำนวนครูตามเกณฑ์อัตราค่าจ้างครู (ระหว่าง 1 - 4 อัตรา)
- พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) และลูกจ้าง (ครูผู้สอน) ให้กรอกจำนวนพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เฉพาะที่ทำหน้าที่สอน โดยนำข้อมูลมาจากระบบข้อมูลพนักงานราชการและลูกจ้าง ชีพ "แบบฟอร์ม" คอธัม E (พนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน) และ คอธัม F (ลูกจ้างชั่วคราว (ครูผู้สอน))

