

แผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ประกอบการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และเป็นแนวทางให้สถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้อง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร	1
อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังในระดับเขตพื้นที่การศึกษา	1
ผลกระทบจากการขาดแคลนบุคลากร	2
การวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4
วิธีการดำเนินการ	5
Flow Chart การปฏิบัติงาน	7
การนำไปใช้ประโยชน์	8
บทที่ 2 การดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	9
การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	9
การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	10
บทที่ 3 การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	12
บทที่ 4 ปริมาณงานและสภาพอัตรากำลัง ปีการศึกษา 2565	17
ประชากรในการศึกษา	17
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม	17
การเก็บรวบรวมข้อมูล	17
สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	17
- ตารางจำนวนครูที่มีอยู่จริงตามบัญชีถือจ่าย จ.18 จำแนกตามวิชาเอก	18
- บัญชีแสดงจำนวนครูตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา (ที่โรงเรียนจำเป็นต้องมี)	23
- บัญชีอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา	27
บทที่ 5 สรุป ประเมินผลและข้อเสนอแนะ	31
สรุปผลการศึกษา	31
การประเมินผล	32
ข้อเสนอแนะ	32
ภาคผนวก	33

บทที่ 1

บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

1. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

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

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

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

2. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรกำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ บังเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีหน้าที่

1. กำหนดมาตรฐานในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาที่ความขาดแคลนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก
3. พิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นไปตามเงื่อนไขของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด
4. กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด
5. กำหนดรูปแบบ Model และแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด
6. กำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การเกลี่ยอัตรากำลังเป็นไปตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้รับผลกระทบจากแนวทางและมาตรการดังกล่าว
7. พิจารณาเสนอการเกลี่ยอัตรากำลังในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
8. พิจารณาเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด

3. ผลกระทบจากการขาดแคลนบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหาระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และปัญหา
อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ณ 10 มิถุนายน 2565

จำนวนนักเรียน	ข้อมูล	ผอ.รร.	รอง ผอ.	ครูผู้สอน	รวม
16,962	ตาม จ.18	98	22	1,035	1,155
	ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	94	60	1,098	1,252
	ขาด/เกิน	+4	-38	-63	-97

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 102 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 70 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 32 โรงเรียน ปริมาณงานสถานศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 มีนักเรียนจำนวน 16,962 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ตาม จ.18 จำนวน 1,155 อัตรา ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 98 อัตรา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 22 อัตรา และข้าราชการครู จำนวน 1,035 อัตรา ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1,252 อัตรา ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 94 อัตรา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 60 อัตรา และข้าราชการครู 1,098 อัตรา

จากข้อมูลดังกล่าวสภาพอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 97 อัตรา และเมื่อนำสภาพอัตรากำลังมาวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายโรง ปรากฏดังนี้

1. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 56 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 50.98 ของโรงเรียนทั้งหมด
2. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2 โรงเรียน จำนวน 3 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 1.96 ของโรงเรียนทั้งหมด
3. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ จำนวน 48 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 47.05 ของโรงเรียนทั้งหมด

ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

1. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก
2. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและชุมชนใหญ่ ตลอดทั้งครูเองเป็นคนในพื้นที่ ทำให้มีความสะดวกสบาย จึงไม่มีความประสงค์ขอย้ายออก
3. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู ฯ ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งกรณีตำแหน่งว่างและที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ (ครองตำแหน่ง) ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และความต้องการของผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีน้อย
4. โรงเรียนมีครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงกับความต้องการ และความขาดแคลน
5. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกตามมาตรฐานการกำหนดวิชาเอกของ ก.ค.ศ.เกินความต้องการของโรงเรียนไม่ประสงค์ยื่นคำร้องขอย้าย

4. การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการกำหนดอัตรากำลังจากเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อกำหนดมาตรการรับรองความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการและการย้ายกลับภูมิลำเนา
2. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อให้โรงเรียนมีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

4.1 เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจุบัน ก.ค.ศ. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ทั้งในระดับโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขยายโอกาส ส่งผลต่อการขาดแคลนอัตรากำลังครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากมีอัตรากำลังครูเพิ่มขึ้น และการขาดแคลนอัตรากำลังครูในโรงเรียนขยายโอกาส เนื่องจากมีอัตรากำลังลดลงเช่นเดียวกัน

4.2 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ปรับปรุง 2560

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาเพิ่มเติมตามความพร้อมและจุดเน้น ดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

5. วิธีการดำเนินการ

5.1 จัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

5.1.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้

- 1) การจัดทำข้อมูลนักเรียน และการจัดการชั้นเรียน
- 2) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการและแนวโน้มการสูญเสียของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการและพนักงานราชการ อัตรากำลังชั่วคราว)
- 3) ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถของบุคลากร
- 4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่ากับจำนวนครูที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด)
- 6) ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและรายได้สถานศึกษา

5.1.2 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชาชนวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบพิจารณา

5.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้งในด้านปริมาณและความสามารถของบุคคล และวิธีการดำเนินการ

5.1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

5.1.5 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

5.1.6 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้

1) สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่น เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณการสรรหาบุคลากร

2) เสนอขอความเห็นชอบการสรรหาบุคลากรต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

5.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ดังนี้

1) ข้อมูล 10 มิ.ย. ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา

2) ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอกและความสามารถด้านบุคลากร

3) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตลอดจนแนวโน้มการสูญเสียทรัพยากรบุคลากรจากการขอย้าย และการลาออก

4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา

5) ข้อมูลพนักงานราชการ และอัตราจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน

6) ความต้องการครูของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระและตามมาตรฐานวิชาเอกที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

5.2.2 จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้งด้านปริมาณและความสามารถ และวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

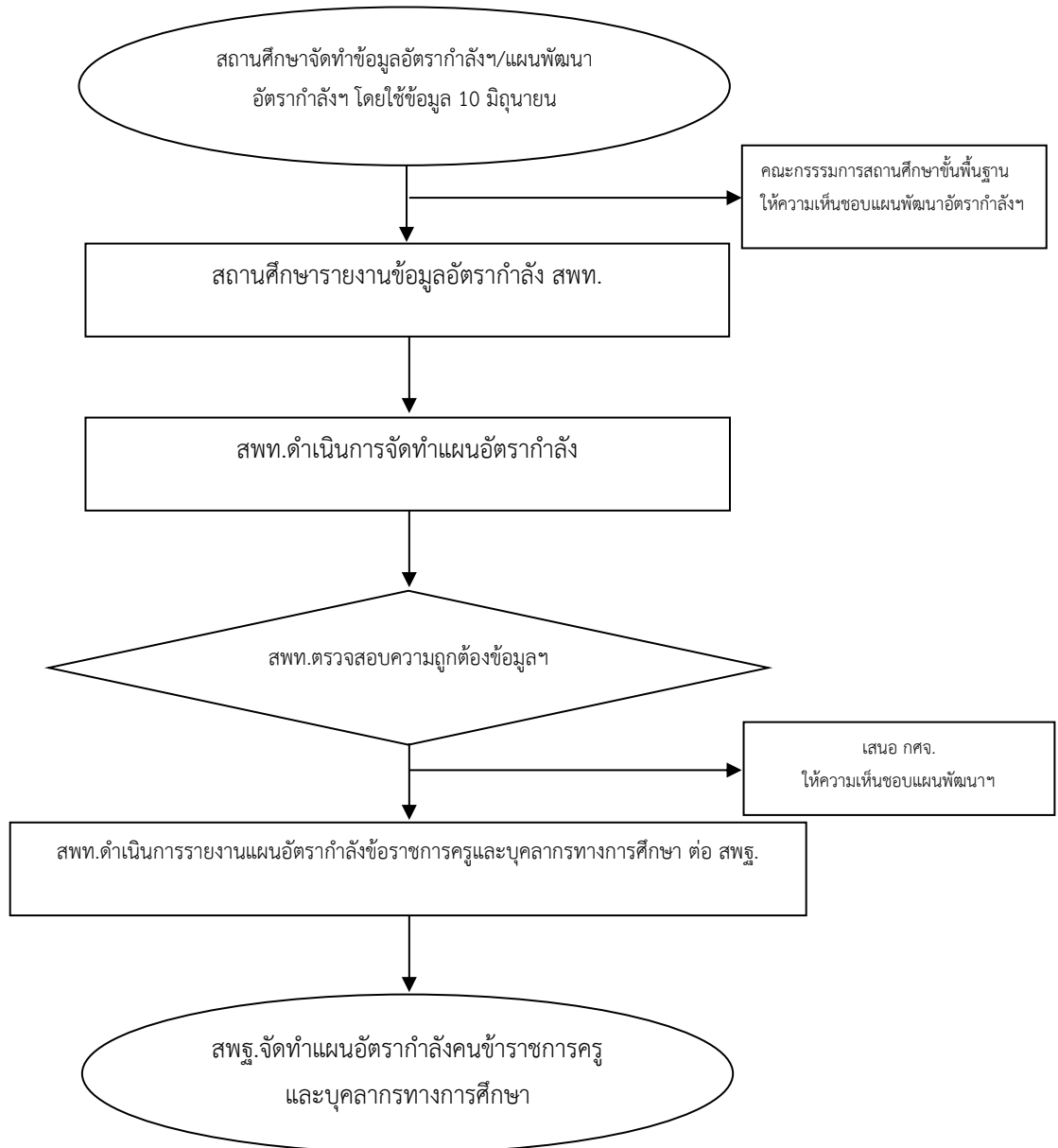
5.2.4 การวางแผนอัตรากำลังคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

5.2.5 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังโดย

1) ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การเกลี่ยอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร การของบประมาณการจ้างครู

2) การเสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. Flow Chart การปฏิบัติงาน



7. การนำไปใช้ประโยชน์

การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

1. เพื่อใช้ในการวางแผนกำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง
2. เพื่อใช้ในการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา
3. เพื่อใช้ในการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ
4. นำไปใช้ในการสรรหาและหรือคัดเลือกพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อทดแทนสาขาวิชาเอก ที่โรงเรียนขาดแคลน
5. เพื่อวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

การดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้รวบรวมข้อมูลด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ขอบเขตของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน แบบฟอร์มที่ใช้ในการสำรวจข้อมูลอัตรากำลัง เพื่อให้โรงเรียนในสังกัดได้ศึกษาและเป็นแนวทางการทำงาน รายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1.1.2 เพื่อวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และเป็นไปตามเกณฑ์ ทั้งด้านปริมาณ และความต้องการครูตามกลุ่มสาระและมาตรฐานวิชาเอก

1.2 ขอบเขตงาน

การวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง มีขอบข่ายและภารกิจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสานการดำเนินและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจหน่วยงานการศึกษา กำหนด ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาและนำแผนอัตรากำลังที่จัดทำแล้วสู่การปฏิบัติ ติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังอย่างคุ้มค่าและเสนอเกลี้ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตรารายเดือน

1.3 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1.3.1 ข้อมูลจำนวนนักเรียน ชั้นเรียน ห้องเรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย.) ของแต่ละปีการศึกษา

1.3.2 ข้อมูลเกษียณอายุราชการ หรือแนวโน้มการย้ายของข้าราชการครู

1.3.3 ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และสาขาวิชาสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของข้าราชการครู

1.3.4 จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

1.3.5 มาตรฐานวิชาเอกที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

1.3.6 ข้อมูลพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างด้วยเงินงบประมาณ และเงินรายได้

1.3.7 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งด้านปริมาณและความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดลงของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการความรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา

1.3.8 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี โดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้งในด้านปริมาณและความสามารถของบุคลากร

1.3.9 เสนอคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ แล้วเสนอเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมวลผลในภาพรวม แล้วเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้ความเห็นชอบ

1.3.11 ให้ใช้ข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

1.3.12 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลัง โดยสถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษา หรือประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่น เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร และเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามความต้องการ โดยมีข้อมูลพื้นฐาน คือ

2.1.1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2565 จากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC)

2.1.2 ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอก และความสามารถด้านบุคลากร

2.1.3 ข้อมูลเกษียณอายุราชการ และแนวโน้มการย้าย/โอน

2.1.4 ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูผู้สอน

2.1.5 ข้อมูลอัตรากำลัง

2.1.6 ความต้องการครูของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่ากับจำนวนครูที่ขาด)

2.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี โดยมีรายละเอียดความต้องการทั้งด้านปริมาณและความสามารถและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.1 เสนอต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2.2 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง เช่น เคลื่อนย้ายอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอนและการพัฒนาบุคลากร การขอขบประมาณการจ้างครู

2.2.3 เสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

2.3.1 การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนใหม่

2.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูที่ได้รับจัดสรรคืนอัตราเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ จาก สพฐ. ให้กับโรงเรียนตามเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

2.3.3 การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์/หรือหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์จากหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์น้อยไปกำหนดหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่า โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่มีคนครอง

2.3.4 การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง กรณีตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่าง และมีจำนวนนักเรียนที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ขออนุมัติปรับปรุงกำหนดเป็นสายงานการสอนในสถานศึกษาเดิม หากสถานศึกษาเดิมมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ให้ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์

บทที่ 3

การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้สูตรการคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งโรงเรียนตรวจสอบข้อมูลนักเรียน และบันทึกข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 ในระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC)

2. ประสานงานเพื่อขอข้อมูลจำนวนนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับรองแล้วจากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC) จากกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3. ใส่รหัสโรงเรียนเรียงตามลำดับของระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC)

4. ใส่รหัสโรงเรียนแยกประเภทโรงเรียนเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 ป.โรงเรียนปกติ เปิดสอนตั้งแต่อนุบาล 1 – ป.6 จำนวน 70 โรงเรียน

4.2 ข.โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดสอนตั้งแต่อนุบาล 1 – ม.3 จำนวน 32 โรงเรียน

5. ใส่รหัสแสดงลักษณะพิเศษของสถานศึกษา

5.1 1.เทศบาลตำบล จำนวน 51 โรงเรียน

5.2 4.อบต. จำนวน 51 โรงเรียน

6. ใส่รหัสแสดงลักษณะพิเศษของสถานศึกษา

6.1 ป.ปกติ จำนวน 102 โรงเรียน

7. แสดงจำนวนห้องเรียนในที่ได้จากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC) เป็นการจัดห้องเรียนตามสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา จึงได้ดำเนินการคำนวณตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดใหม่ทั้งหมด ดังนี้

- ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนเท่ากับ 30 คน

- ระดับประถมศึกษา จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนเท่ากับ 30 คน

- ระดับมัธยมศึกษา จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนเท่ากับ 35 คน

เงื่อนไข หากจำนวนนักเรียนเกินตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปเพิ่มได้อีก 1 ห้อง

8. บันทึกข้อมูลนักเรียนรายชั้นและห้องเรียนตามเกณฑ์ในโปรแกรม Microsoft Excel ตามแบบที่ สพฐ. กำหนด

9. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลนักเรียนที่บันทึก และได้แก้ไขให้ถูกต้องตรงกับจำนวนนักเรียนในระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC) แล้ว

10. บันทึกข้อมูลจำนวนครูตาม จ.18 เป็นโรงเรียน รายตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 98 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 22 ตำแหน่ง ครู จำนวน 1,035 ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,155 ตำแหน่ง

11. บันทึกข้อมูลข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยนับรวมตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 5 ราย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา - ราย ครู 55 ราย และบุคลากรทางการศึกษาอื่น 2 ราย รวม 62 ราย
12. บันทึกข้อมูลครูที่ไปช่วยราชการ จำนวน 1 ราย
13. บันทึกข้อมูลครูที่มาช่วยราชการ จำนวน - ราย
14. บันทึกจำนวนพนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูผู้สอน จำนวน 81 ราย
15. บันทึกข้อมูลจำนวนครูอัตราจ้าง (ครูอัตราจ้างรายเดือนแก้ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนครูชั้นวิกฤต) และบุคลากรวิทยาศาสตร์ - คณิต จำนวน 20 ราย
16. ดำเนินการคำนวณอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

16.1 สายบริหารสถานศึกษา

16.1.1 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 40 คนลงมา ไม่กำหนดอัตรากำลัง สายงานบริหารสถานศึกษา

ยกเว้น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษเสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตามประกาศราชบัณฑิตยสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ หรือโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา

16.1.2 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 41 คนขึ้นไป (ทุกพื้นที่) ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา		รวม
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	
41-119 คน	1 อัตรา	-	1 อัตรา
120-719 คน	1 อัตรา	1 อัตรา	2 อัตรา
720-1,079 คน	1 อัตรา	2 อัตรา	3 อัตรา
1,080-1,679 คน	1 อัตรา	3 อัตรา	4 อัตรา
ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป	1 อัตรา	4 อัตรา	5 อัตรา

โดยกำหนดให้ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ กลุ่มสถานศึกษา ถือเป็นเพียงหนึ่งสถานศึกษา และกลุ่มสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่

41 คนขึ้นไป ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตามข้อที่ 16.1.2

- 14 -

16.2 สายงานการสอน

16.2.1 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา ตามแต่กรณีดังนี้

(1) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา กำหนดอัตรากำลังตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานการสอน
1-40 คน	1-4 อัตรา
41-80 คน	6 อัตรา
81-119 คน	8 อัตรา

(2) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์ (20 ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังในแต่ละระดับการศึกษาแล้วให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

(3) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

(3.1) ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดอัตรากำลังตามตารางข้อ (1)

(3.2) ระดับมัธยมศึกษา ให้นำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู 1 คนต่อสัปดาห์ (20 ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังตามข้อ (3.1) และข้อ (3.2) แล้วให้นำผลการคำนวณมารวมกันเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ สำหรับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-40 คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาวางแผนและกำหนดอัตรากำลังสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาโดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน แผนการบริหารจัดการ

โรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตรากำลังของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- 15 -

16.2.2 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังในแต่ละระดับการศึกษาแล้วให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

การคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก 1 อัตรา

กรณีโรงเรียนสาขา (ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด) ให้คำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนแยกออกจากโรงเรียนหลัก ตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ แล้วจึงนำมารวมกันเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของโรงเรียนหลัก

16.3 สายงานสนับสนุนการศึกษา

กำหนดอัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความจำเป็น และภาระงานของสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา	
	พนักงานราชการ/ อัตราจ้าง	บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)
1-359 คน	1 อัตรา	-
360-719 คน	-	1 อัตรา
720-1,079 คน	-	2 อัตรา
1,080-1,679 คน	-	3 อัตรา
ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป	-	4 อัตรา

เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว29 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2565)

จำนวนนักเรียน	จำนวนครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	สาขาวิชาเอกของผู้สอน									
		1-40 คน	1-4	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	ไม่มีวิชาเอกเพิ่มเติม		
41-80 คน	6	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์, เทคโนโลยี	ไม่มีวิชาเอกเพิ่มเติม		
81-119 คน	8	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์, เทคโนโลยี	วิชาเอกเพิ่มเติม (กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม, กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน, รายวิชา/กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมตามความพร้อมและจุดเน้น)		
นักเรียนรวม 120 ขึ้นไป											
ปฐมวัย ประถมศึกษา	จำนวนตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์, เทคโนโลยี	ศิลปศึกษา, ทัศนศิลป์,ดนตรี, นาฏศิลป์, สุขศึกษา,พลศึกษา, การงานอาชีพ	วิชาเอกเพิ่มเติม (กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม, กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน, รายวิชา/ กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติม ตามความพร้อมและจุดเน้น)	
ขยายโอกาสทางการศึกษา		ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์, เทคโนโลยี			

หมายเหตุ

1. กรณีสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา ให้กำหนดจำนวนครูตามวิชาเอกที่กำหนดตามช่วงจำนวนนักเรียน
2. กรณีสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ให้กำหนดครูวิชาเอกปฐมวัย
3. กรณีสถานศึกษาที่ไม่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ไม่ต้องกำหนดวิชาเอกปฐมวัย
4. กรณีสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์ที่มีวิชาเอกเพิ่มเติมได้ สามารถกำหนดวิชาเอกเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเป็นไปตามกรอบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษา
5. กรณีสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป และกำหนดครูครบตามวิชาเอกที่กำหนดทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้แล้วสามารถกำหนดครูในวิชาเอกเพิ่มเติมได้ตามความต้องการจำเป็นซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเป็นไปตามกรอบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษา โดยจำนวนครูต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
6. วิชาเอกการงานอาชีพ เช่น คหกรรม, เกษตรกรรม, อุตสาหกรรม ฯลฯ

บทที่ 4

ปริมาณงานและสภาพอัตรากำลัง ปีการศึกษา 2565

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 102 โรงเรียน จำแนกเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 98 อัตรา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 22 อัตรา และข้าราชการครูสายงานการสอน จำนวน 1,035 อัตรา รวมทั้งหมด 1,155 อัตรา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบฟอร์มการกรอรายละเอียด ดังนี้

1. แบบแสดงปริมาณงานและอัตรากำลังครูในสถานศึกษา
2. แบบแสดงวิชาเอกข้าราชการครูตาม จ.18 จำแนกตามสาขาวิชาเอกที่จบ
3. แบบแสดงข้าราชการครูที่เกษียณ ปี 2565 จำแนกตามสาขาวิชาที่จบ และสาขาวิชาที่สอน
4. แบบแสดงข้อมูลความต้องการทดแทนอัตรากำลังครูที่เกษียณ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 102 โรงเรียน จัดทำข้อมูลแสดงจำนวนข้าราชการครูตาม จ.18 จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้และความต้องการครูเพิ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง

สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณงานและสภาพอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สรุปได้ดังนี้

1. แสดงข้อมูลปริมาณงานและอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ตาม จ.18 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565
2. แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม จ.18 จำนวนตามรายวิชาที่จบ
3. แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำแนกสาขาวิชาที่จบ และสาขาวิชาที่สอน
4. แสดงความต้องการทดแทนอัตรากำลังครู ที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตารางจำนวนครูที่มีอยู่จริงตามบัญชีถือจ่าย จ.18 จำแนกตามวิชาเอก
ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565

บัญชีแสดงจำนวนครูตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา (ที่โรงเรียนจำเป็นต้องมี)
ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565

บัญชีอัตราค่าจ้างครูตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา
ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565

บทที่ 5

สรุปผล ประเมินและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยสรุปผลการศึกษา เป็นดังนี้

สรุปผลการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีสภาพปริมาณงานและอัตรากำลังครู โดยภาพรวม แยกเป็นดังนี้

1. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 63 อัตรากำลัง
2. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2 โรงเรียน จำนวน 3 อัตรากำลัง
3. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 48 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีสภาพอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา 94 อัตรากำลัง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 60 อัตรากำลัง ครูผู้สอน จำนวน 1,098 อัตรากำลัง คิดเป็นอัตรากำลังขาดเกณฑ์/พอดีเกณฑ์/เกินเกณฑ์ ดังนี้

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา เกินเกณฑ์ 4 อัตรากำลัง
- ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ต่ำเกณฑ์ 41 อัตรากำลัง
- ตำแหน่ง ครูผู้สอน ต่ำเกณฑ์ 63 อัตรากำลัง

ซึ่งอัตรากำลังครูในภาพรวมมีอัตรากำลังครูต่ำเกณฑ์อยู่ 63 อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ 50.98 ในขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก (นักเรียน 119 คนลงมา) จำนวน 45 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 44.11 ทำให้มีครูผู้สอนไม่ครบชั้นเรียนส่งผลต่อการจัดการเรียนสอน ในขณะที่สถานศึกษามีผู้เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตำแหน่งครู จำนวน 44 ราย ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังครูคืนมาทุกอัตรากำลัง แม้จะได้รับการจัดสรรอัตรากำลังครูคืนมาครบทุกอัตรากำลัง แต่ก็ไม่สามารถคืนอัตรากำลังให้กับโรงเรียนขนาดเล็กได้ครบ เนื่องจากติดเงื่อนไขในการจัดสรรคืนอัตรากำลังของ คปร. (โรงเรียนต้องมีจำนวนนักเรียน 120 คนขึ้นไป หรือเป็นโรงเรียนในโครงการพระราชดำริ) ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนขาดแคลนครูเพิ่มอีก อันเป็นสาเหตุที่โรงเรียนมีครูทำการสอนไม่ครบชั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา จำเป็นต้องพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังงานราชการ และครูอัตราจ้าง ซึ่งเป็นสายสนับสนุนให้กับโรงเรียนเท่าที่จำเป็น เพื่อเป็นการบรรเทาการขาดแคลนอัตรากำลังครูในสถานศึกษา

การประเมินผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1 ปี จากสภาพปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง เพื่อแก้ไขปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการกำหนดแผนอัตรากำลังคนจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานการศึกษา ทั้งในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยสามารถเข้าถึงข้อมูล สภาพอัตรากำลัง ข้อมูลของครูที่ปฏิบัติการสอนจริง ข้อมูลวิชาเอกที่จบ ข้อมูลของครูที่จะเกษียณอายุราชการ ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนผลิตครูและสรรหาให้ได้ครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนตามความต้องการ อันจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ควรมีการสร้างนวัตกรรมหรือรูปแบบในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนทางไกล ให้กับโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูไม่ครบชั้น ประกอบกับเป็นช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ควรบริหารจัดการอัตรากำลังพนักงานราชการและอัตราจ้างครูผู้สอน โดยการเกลี้ยอัตรากำลังให้กับโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูไม่ครบชั้น เพื่อสนับสนุนบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งพนักงานราชการและอัตราจ้างครูผู้สอนให้กับสถานศึกษาในสังกัด ควรให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ภาคผนวก

คณะผู้จัดทำ

คณะที่ปรึกษา

นายวรรณชัย บุสนาม	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
นายธเนศ ตริพงษ์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

คณะทำงาน

นายชุมพล จงรัตน์กลาง	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
นายอักษร เทียนสีเอจริญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สิบเอกประภักดิ์ รักษาภักดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาวจิตรลดา ศิริวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ
นางสาวธิดารัตน์ โคตรสุวรรณ	เจ้าพนักงานพิมพ์ดีด