



028 รายงานการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2564



รายงานการปฏิบัติงานแผนอัตรากำลังข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2564



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการ สาขาวิชาเอก โดยความมุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 แนวทางการดำเนินงาน.....	8
ขั้นตอนการดำเนินงาน.....	8
3 ผลการดำเนินงาน.....	14
4 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	20
ปัญหาและอุปสรรค.....	21
- ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูเชิงปริมาณ...	21
- ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนอัตรากำลังครูข้าราชการเชิงคุณภาพ...	21
ข้อเสนอแนะ.....	22
แนวทางการแก้ไขปัญหา.....	24

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าเปรียบเสมือนกลไกหลักที่กำหนดความสำเร็จขององค์การ แน่แน่นอนว่าทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชนก็ต่างได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะองค์การจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ศักยภาพ และจำนวนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์การ ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลัง จึงเป็นภารกิจสำคัญที่องค์การจะต้องมีการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

การวางแผนอัตรากำลัง คือ กระบวนการวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกระบวนการในการคาดการณ์ความต้องการและตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้้องค์การมีอัตรากำลังคนตามจำนวน คุณสมบัติ และในเวลาที่ต้องการ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในฐานะขององค์การภาครัฐแห่งหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเพื่อรองรับความต้องการการเปลี่ยนแปลงในอนาคต นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มการวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับโรงเรียน ซึ่งปัจจุบันพบว่า ข้าราชการครูในระดับโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะสภาพรวมของสภาพอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนถึงสภาพความเป็นจริงดังกล่าว ดังนั้น เพื่อเป็นแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและครูปฏิบัติการสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู พ.ศ. 2564 ขึ้น เพื่อต้องการทราบถึงสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูที่เป็นผลมาจากอัตราการเกษียณอายุราชการ และนำข้อมูลดังกล่าว มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเตรียมการรองรับการบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการรับย้าย ตลอดจนเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารจัดการอัตรากำลังที่จะใช้ในการบรรจุนักศึกษาคณะต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาในสังกัด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลนของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ และหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 รับผิดชอบโรงเรียนในสังกัด ภาครัฐ จำนวน 3 อำเภอ รวม 102 โรงเรียน ได้แก่

1. อำเภอโพนพิสัย จำนวน 57 โรงเรียน
2. อำเภอรัตนวาปี จำนวน 24 โรงเรียน
3. อำเภอเฝ้าไร่ จำนวน 21 โรงเรียน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-359 คน)	ขนาดกลาง (นักเรียน 360-1,079 คน)	ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,080-1,679 คน)	ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป)	รวม
โพนพิสัย	54	3	-	-	57
รัตนวาปี	23	3	-	-	26
เฝ้าไร่	18	1	-	-	19
รวม	95	7	-	-	102

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 (ข้อมูล ณ 25 มิถุนายน 2564)

บุคลากร	เพศ			ต่ำกว่า ป.ตรี	ระดับการศึกษา			รวม
	ชาย	หญิง	รวม		ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก	
ผู้อำนวยการโรงเรียน	77	14	91	-	5	85	1	91
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	3	-	3	-	2	1	-	3
ครู	241	601	842	-	583	259	-	842
รวม	321	615	936	-	590	345	1	946
ลูกจ้าง								
ลูกจ้างประจำ	40	-	40	33	7	-	-	40
พนักงานราชการ	21	27	48	-	48	-	-	48
ครูขาดแคลนชั้นวิฤต	4	11	15	-	15	-	-	15
ครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	2	9	11	-	11	-	-	11
รวม	67	47	114	33	81	-	-	114

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลนักเรียนและอัตรากำลังครูตาม จ.18 ของโรงเรียน (ข้อมูล 25 มิถุนายน 2564
(10 มิถุนายน เดิม))

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ปริมาณงานของสถานศึกษา		จำนวนครู								ขาด-เกิด				หมายเหตุ
		รวม		ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				เกณฑ์ ก.ค.ศ.				
		นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	
1	โรงเรียนบ้านกุดบง	72	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
2	โรงเรียนบ้านใหม่	66	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
3	โรงเรียนบ้านนิคมดงบัง	45	8	1	0	3	4	1	0	6	7	0	0	-3	-3	
4	โรงเรียนชุมชนบ้านโนน-โนนสวรรค์	69	9	1	0	6	7	1	0	6	7	0	0	0	0	
5	โรงเรียนบ้านโนนฤๅษี	138	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
6	โรงเรียนบ้านหนองกุ่ม	60	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
7	โรงเรียนบ้านกลุ่มพัฒนา	66	8	1	0	5	6	1	0	6	7	0	0	-1	-1	
8	โรงเรียนอนุบาลจุมพลโพธิ์พิสัย	1029	37	1	2	43	46	1	2	46	49	0	0	-3	-3	
9	โรงเรียนบ้านวินร่อนก่อนสามัคคี	56	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
10	โรงเรียนหมู่บ้านตัวอย่าง	170	8	1	0	10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	
11	โรงเรียนบ้านห้วยเปลวเรือก	40	8	1	0	3	4	1	0	4	5	0	0	-1	-1	
12	โรงเรียนบ้านนาตาล	88	8	1	0	5	6	1	0	8	9	0	0	-3	-3	
13	โรงเรียนบ้านนาเพียงใหญ่	289	11	1	1	18	20	1	1	15	17	0	0	3	3	
14	โรงเรียนบ้านปึกหมู	38	8	1	0	3	4	1	0	4	5	0	0	-1	-1	
15	บ้านนาเพียงน้อยนาสมบูรณ์	85	8	1	0	5	6	1	0	8	9	0	0	-3	-3	
16	โรงเรียนยูเนสโกสิมมา	32	8	1	0	2	3	1	0	4	5	0	0	-2	-2	
17	โรงเรียนชุมชนบ้านชุมช้าง	125	8	1	1	9	11	1	1	10	12	0	0	-1	-1	
18	โรงเรียนบ้านบัว	279	12	1	0	17	18	1	1	15	17	0	-1	2	1	
19	โรงเรียนบ้านโนนหนามแห้ง	98	8	1	0	6	7	1	0	8	9	0	0	-2	-2	
20	โรงเรียนบ้านโนนบ้านโพธิ์หัน	30	8	1	0	2	3	1	0	4	5	0	0	-2	-2	
21	ทุ่งธาตุทำลีดอนกลางสามัคคี	101	8	1	0	6	7	1	0	8	9	0	0	-2	-2	
22	โรงเรียนบ้านเขม	334	13	1	1	15	17	1	1	16	18	0	0	-1	-1	
23	โรงเรียนบ้านท่าหนองพันทา	146	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
24	โรงเรียนบ้านโคกกลาง	109	8	1	0	6	7	1	0	8	9	0	0	-2	-2	
25	โรงเรียนบ้านคำตอสูง	81	8	1	0	4	5	1	0	8	9	0	0	-4	-4	
26	โรงเรียนบ้านหนองแคนดอนสนุก	23	8	1	0	2	3	1	0	4	5	0	0	-2	-2	
27	โรงเรียนบ้านหนองแหวน	36	7	1	0	4	5	1	0	4	5	0	0	0	0	
28	โรงเรียนบ้านร่องในร่องแกมคำบอน	72	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
29	โรงเรียนบ้านทุ่งหลวงนาขาม	73	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
30	โรงเรียนบ้านนาตาลเหนือโนนสาวท	34	8	1	0	3	4	1	0	4	5	0	0	-1	-1	
31	โรงเรียนบ้านแป้น	162	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
32	โรงเรียนบ้านกุดแกลบ	72	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
33	โรงเรียนบ้านหนองหอย	173	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
34	บ้านก่องจันทร์	171	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
35	โรงเรียนบ้านดงสระพัง	137	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
36	โรงเรียนบ้านด่อนเหนือ	7	2	1	0	1	2	1	0	4	5	0	0	-3	-3	
37	โรงเรียนบ้านนาหนัง	217	8	1	0	11	12	1	1	10	12	0	-1	1	0	
38	โรงเรียนบ้านหนองแอก	130	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
39	โรงเรียนบ้านผือ	523	21	1	1	26	28	1	1	27	29	0	0	-1	-1	
40	โรงเรียนบ้านคำจำปา	85	8	1	0	6	7	1	0	8	9	0	0	-2	-2	

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ปริมาณงานของสถานศึกษา		จำนวนครู								ขาด-เกิด				หมายเหตุ
		รวม		ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				เกณฑ์ ก.ค.ศ.				
		นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	
41	โรงเรียนบ้านคำเจริญ	125	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
42	โรงเรียนบ้านโพธิ์	407	14	1	1	20	22	1	1	18	20	0	0	2	2	
43	โรงเรียนบ้านคำปะกั้ง	314	11	1	0	19	20	1	1	14	16	0	-1	5	4	
44	โรงเรียนบ้านปึก	116	8	1	0	9	10	1	0	8	9	0	0	1	1	
45	โรงเรียนบ้านดงคำพิ	158	11	1	0	15	16	1	1	14	16	0	-1	1	0	
46	โรงเรียนชุมชนบ้านปากสวย	196	8	1	0	10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	
47	โรงเรียนบ้านวัดหลวง	145	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
48	โรงเรียนบ้านโคกก่อนสงเคราะห์	121	8	1	0	8	9	1	1	10	12	0	-1	-2	-3	
49	โรงเรียนบ้านสร้างนางขาว	58	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
50	โรงเรียนบ้านเหล่าโพธิ์ศรี	59	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
51	โรงเรียนบ้านหาดสังทรายทอง	80	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
52	โรงเรียนบ้านหนองอ้อ	240	11	1	1	17	19	1	1	14	16	0	0	3	3	
53	โรงเรียนบ้านเหล่าต่างคำ	147	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
54	โรงเรียนบ้านเชียงอาด	246	11	1	0	17	18	1	1	14	16	0	-1	3	2	
55	โรงเรียนบ้านนาเมย	77	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
56	โรงเรียนบ้านโคกหัวภู	61	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
57	โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเย็น	78	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
58	โรงเรียนบ้านโนนยาง-ดอนเม็ก	148	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
59	โรงเรียนบ้านนาดี	175	8	1	0	11	12	1	1	10	12	0	-1	1	0	
60	โรงเรียนเฝ้าไร่วิทยา	345	12	1	0	18	19	1	1	15	17	0	-1	3	2	
61	โรงเรียนบ้านจับไม้	68	9	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
62	โรงเรียนรสลินคัคณางค์	239	12	1	0	16	17	1	1	15	17	0	-1	1	0	
63	โรงเรียนบ้านนาอำ	356	11	1	0	17	18	1	1	14	16	0	-1	3	2	
64	โรงเรียนบ้านหนองยาง	99	8	1	0	6	7	1	0	8	9	0	0	-2	-2	
65	โรงเรียนอนุบาลหนองควาย	633	23	1	1	26	28	1	1	28	30	0	0	-2	-2	
66	โรงเรียนบ้านโคกสูง	182	8	1	0	11	12	1	1	10	12	0	-1	1	0	
67	โรงเรียนบ้านโพธิ์ทอง	43	8	1	0	3	4	1	0	6	7	0	0	-3	-3	
68	โรงเรียนบ้านท่าค้ำบง	151	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
69	โรงเรียนบ้านหนองวัวซุม	61	8	1	0	5	6	1	0	6	7	0	0	-1	-1	
70	โรงเรียนบ้านกุดแคนโนนมันปลา	135	8	1	0	10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	
71	โรงเรียนบ้านหนองจอกโนนสมบูรณ์	163	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
72	โรงเรียนบ้านหนองบัวเงิน	157	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
73	โรงเรียนป่าไม้อุทิศ ๘	77	8	1	0	5	6	1	0	6	7	0	0	-1	-1	
74	โรงเรียนบ้านหนองหลวง	155	8	1	0	10	11	1	1	10	12	0	-1	0	-1	
75	โรงเรียนบ้านแบง	276	12	1	0	17	18	1	1	15	17	0	-1	2	1	
76	โรงเรียนเวฬุราชบุรีราษฎร์	413	16	1	1	19	21	1	1	20	22	0	0	-1	-1	
77	โรงเรียนบ้านโนนสะอาด	382	12	1	1	18	20	1	1	16	18	0	0	2	2	
78	โรงเรียนบ้านคำโคกสว่าง	106	8	1	0	8	9	1	0	8	9	0	0	0	0	
79	โรงเรียนสุทธสิริโสภา	160	11	1	0	15	16	1	1	14	16	0	-1	1	0	
80	โรงเรียนบ้านนาทับไธ	72	8	1	0	7	8	1	0	6	7	0	0	1	1	

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ปริมาณงานของสถานศึกษา		จำนวนครู								ขาด-เกิด				หมายเหตุ
		รวม		ตาม จ.18				ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.				เกณฑ์ ก.ค.ศ.				
		นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	ผอ.	รอง	ครู	รวม	
81	โรงเรียนบ้านนาคำมูลชมพูพร	84	8	1	0	9	10	1	0	8	9	0	0	1	1	
82	โรงเรียนบ้านนาคำมูลชมพูพร สาขาชมพูพร	42	8	0	0	0	0	1	0	6	7	-1	0	-6	-7	
83	โรงเรียนรุจีจินตกานนท์	221	11	1	0	17	18	1	1	14	16	0	-1	3	2	
84	โรงเรียนบ้านหนองเค็ม	71	8	1	0	5	6	1	0	6	7	0	0	-1	-1	
85	โรงเรียนบ้านนาทับไฮ สาขาโนนอุทอง	33	8	0	0	0	0	1	0	4	5	-1	0	-4	-5	
86	โรงเรียนบ้านดอนเหมือด	101	8	1	0	6	7	1	0	8	9	0	0	-2	-2	
87	โรงเรียนบ้านดอน	115	9	1	0	9	10	1	0	8	9	0	0	1	1	
88	โรงเรียนบ้านพระบาทนาหงส์	364	13	1	1	17	19	1	1	16	18	0	0	1	1	
89	โรงเรียนบ้านนาสิงห์	84	8	1	0	5	6	1	0	8	9	0	0	-3	-3	
90	โรงเรียนบ้านนาอาจ	276	11	1	0	16	17	1	1	14	16	0	-1	2	1	
91	โรงเรียนบ้านสามัคคีชัย	82	8	1	0	5	6	1	0	8	9	0	0	-3	-3	
92	โรงเรียนบ้านโปร่งสำราญ	107	8	1	0	6	7	1	0	8	9	0	0	-2	-2	
93	โรงเรียนเดชะใหญ่พลู 1	115	8	1	0	6	7	1	0	8	9	0	0	-2	-2	
94	โรงเรียนบ้านดงตาล	99	8	1	0	6	7	1	0	8	9	0	0	-2	-2	
95	โรงเรียนอนุบาลนิคมเปงจาน	139	8	1	0	9	10	1	1	10	12	0	-1	-1	-2	
96	โรงเรียนบ้านหนองคอน	19	6	1	0	2	3	1	0	4	5	0	0	-2	-2	
97	โรงเรียนบ้านโพนแพง	55	8	1	0	3	4	1	0	6	7	0	0	-3	-3	
98	โรงเรียนสนธิราษฎร์บำรุง	66	8	1	0	5	6	1	0	6	7	0	0	-1	-1	
99	โรงเรียนบ้านหนองแก้ว	78	8	1	0	5	6	1	0	6	7	0	0	-1	-1	
100	โรงเรียนบ้านน้ำเป	97	8	1	0	5	6	1	0	8	9	0	0	-3	-3	
101	โรงเรียนบ้านตาลชุม	27	8	1	0	2	3	1	0	4	5	0	0	-2	-2	
102	โรงเรียนนิคมเจริญชัย	108	8	1	0	7	8	1	0	8	9	0	0	-1	-1	
103	โรงเรียนบ้านนาชุมช้าง	66	8	1	0	4	5	1	0	6	7	0	0	-2	-2	
104	โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์	177	11	1	0	15	16	1	1	14	16	0	-1	1	0	
รวมทั้งสิ้น		15411	957	102	12	904	1018	104	47	994	1145	-2	-35	-90	-127	

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนอัตรากำลังครูตาม จ.18 ตามสาขาวิชาเอก

ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	อื่นๆ	รวม
118	93	92	80	105	39	77	238	842

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจถึงสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถวางแผนการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลนของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ และหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

บทที่ 2

แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ดำเนินการวางแผนและบริหาร
อัตรากำลัง ดังนี้

1. สํารวจข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด
2. สํารวจข้อมูลจํานวนนักเรียน โดยใช้ฐานข้อมูลจากระบบ Data management center (DMC)
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาประมวลผลอัตรากำลังข้าราชการครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.
กำหนด ดังนี้

เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถาน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม
สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คืบคลานสู่ห้องเรียน เป็นการเพิ่ม
โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ อาศัยอำนาจ
ตามความในมาตรา 19(2) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูทางการศึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. เกณฑ์อัตรากำลังนี้ใช้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์
โดยให้สถานศึกษามีอัตรากำลังตามสายงาน ได้แก่ สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน
และสายงานสนับสนุนการศึกษา ซึ่งกำหนดเป็น 2 กรณี ดังนี้

1.1 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

1.2 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

2. กลุ่มสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป ตามประกาศของสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

3. ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น

3.1 ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับ
ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์

3.2 งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของ
 รัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของ
 ครูเท่ากับ 20 ชั่วโมง/สัปดาห์

4. การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

5. จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

5.1 ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล 1-3) กำหนด 30 คน ต่อห้อง

5.2 ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) กำหนด 30 คน ต่อห้อง

5.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) กำหนด 35 คน ต่อห้อง

5.4 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) กำหนด 35 คน ต่อห้อง

การคิดจำนวนห้องเรียน กรณีจำนวนนักเรียนแต่ละชั้นเรียน มีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป
 ให้คิดเพิ่มอีก 1 ห้อง เช่น ชั้นอนุบาล 2 มีนักเรียน 38 คน (มีเศษ 8 คน) จะคิดเป็น 1 ห้องและชั้น
 อนุบาล 2 มีนักเรียน 45 คน (มีเศษ 15 คน) จะคิดเป็น 2 ห้อง รวมจำนวนห้องที่จะนำไปคำนวณอัตรา
 กำลังระดับปฐมวัย จำนวน 3 ห้อง

6. กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลาง
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลัง ดังนี้

ระดับการศึกษา	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์
ปฐมวัย	ไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง	20 ชั่วโมง
ประถมศึกษา	ไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง	๒๕ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนต้น	ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ ชั่วโมง	๓๐ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ไม่น้อยกว่า ๑,๔๐๐ ชั่วโมง	๓๕ ชั่วโมง

การคำนวณอัตรากำลัง

7. การคำนวณอัตรากำลัง ให้คำนวณตามสายงานดังนี้

7.1 สายงานบริหารสถานศึกษา

7.1.1 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๕0 คนลงมา ไม่กำหนดอัตรากำลัง
 สายงานบริหารสถานศึกษา

ยกเว้น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา
 ปัตตานี นราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย)
 และในพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขต

ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียนตามโครงการพระราชดำ หรือโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

7.1.2 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๑ คนขึ้นไป (ทุกพื้นที่) ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา		รวม (อัตรา)
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	
41-119คน	1 อัตรา	-	1 อัตรา
120-719 คน	1 อัตรา	1 อัตรา	2 อัตรา
720-1079 คน	1 อัตรา	2 อัตรา	3 อัตรา
1080-1679 คน	1 อัตรา	3 อัตรา	4 อัตรา
ตั้งแต่ 1680 คนขึ้นไป	1 อัตรา	4 อัตรา	5 อัตรา

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

ทั้งนี้ กลุ่มสถานศึกษา ถือเป็นเพียงหนึ่งสถานศึกษา และกลุ่มสถานศึกษาที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 41 คนขึ้นไป ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตามข้อ 7.1.2

7.2 สายงานการสอน

7.2.1 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา ตามแต่กรณีดังนี้

(1) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา

กำหนดอัตรากำลังตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานการสอน
1-40	1-4 อัตรา
41-80	6 อัตรา
81-119	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) ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษาให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดอัตรากำลังตามตารางข้อ (1)

(3.2) ระดับมัธยมศึกษาให้นำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา 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 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาวางแผนและกำหนดอัตรากำลังสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาโดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียนจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตรากำลังของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2.2 สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

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

เมื่อคำนวณอัตรากำลังในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

การคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก 1 อัตรา

กรณีโรงเรียนสาขา (ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด) ให้คำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนแยกออกจากโรงเรียนหลัก ตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ แล้วจึงนำมา รวมกันเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของโรงเรียนหลัก

7.3 สายงานสนับสนุนการศึกษา

กำหนดอัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา โดยพิจารณา จากความรู้ความสามารถ ความจำเป็น และภาระงานของสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา	
	พนักงานราชการ/ อัตราจ้าง	บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค.(2)
1-359 คน	1 อัตรา	
360-719 คน	-	1 อัตรา
720-1079 คน	-	2 อัตรา
1080-1679 คน	-	3 อัตรา
ตั้งแต่ 1680 คนขึ้นไป	-	4 อัตรา

8. การกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนรวม

ให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มจากอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาตามข้อ 7 เป็นพนักงานราชการ หรืออัตราจ้างครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ ตามความเหมาะสม กับจำนวนเด็กพิการประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

กรณีมีความจำเป็นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะต้องกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต่างไปจากเกณฑ์นี้ ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเสนอเหตุผลความจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

4. จัดทำข้อมูลตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 แยกตามสาขาวิชาเอก
5. ประมวลผลอัตรากำลังที่จะขาดแคลนและอัตรากำลังทดแทนตามความต้องการวิชาเอกที่ควรจะมีตามหลักสูตรของสถานศึกษา
6. ปรับปรุงฐานข้อมูลข้าราชการครูและมาตรฐานวิชาเอก ให้เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งานตลอดเวลา เพื่อการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

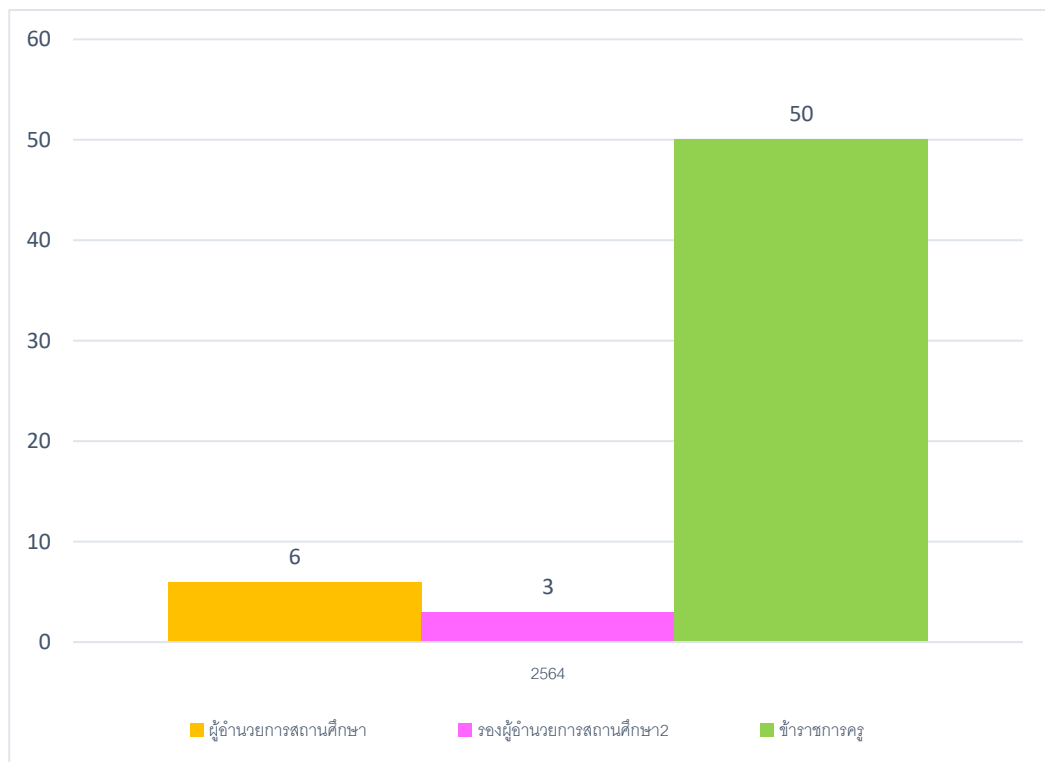
บทที่ 3

ผลการดำเนินงาน

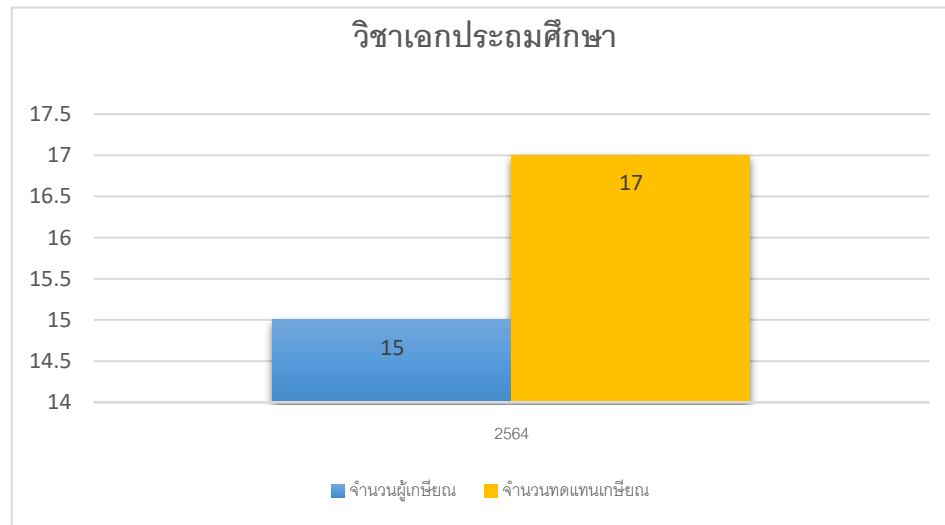
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ดำเนินการวางแผนและบริหาร อัตรากำลัง ดังนี้

1. จัดเก็บข้อมูลและสรุปผลตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสาขาวิชาเอก และความต้องการตามวิชาเอกทดแทน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

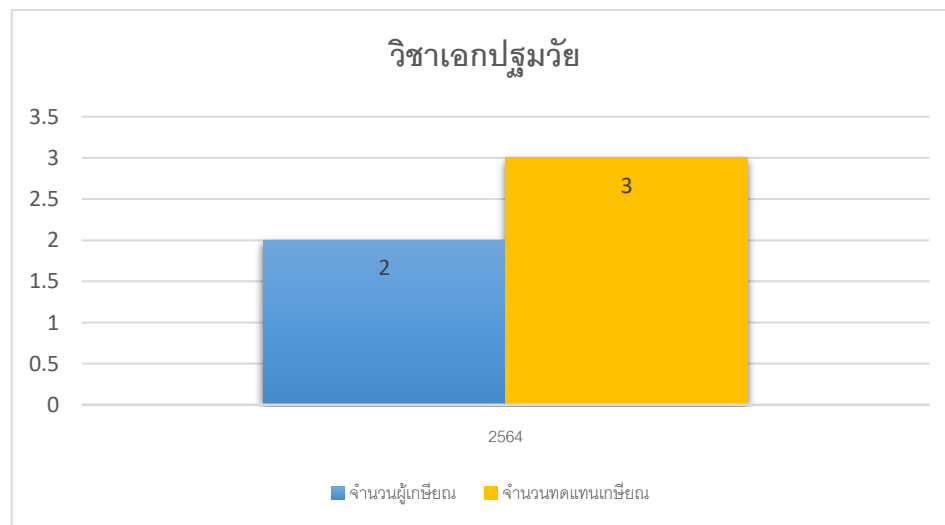
ภาพที่ 1 แผนภูมิแท่งแสดงตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



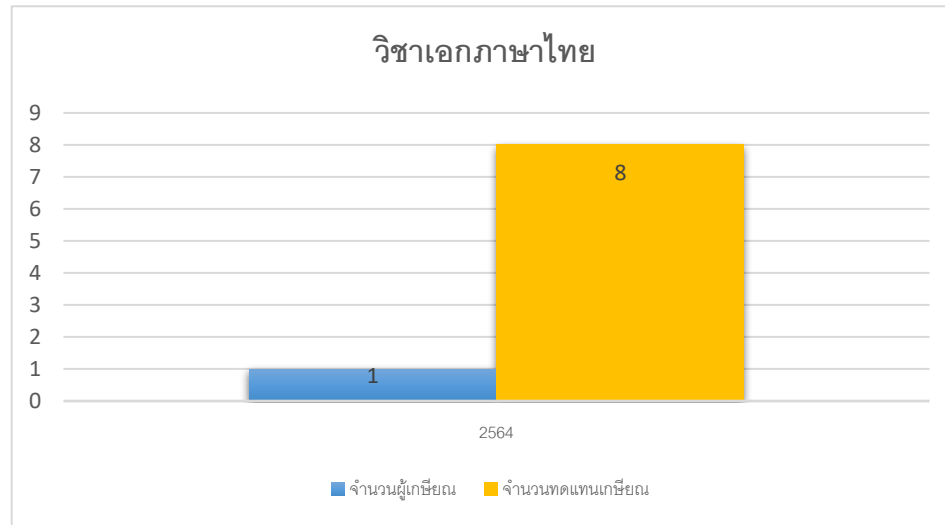
ภาพที่ 2 แผนภูมิแท่งแสดงอัตราการเกษียณและความต้องการทดแทนตามวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษา)



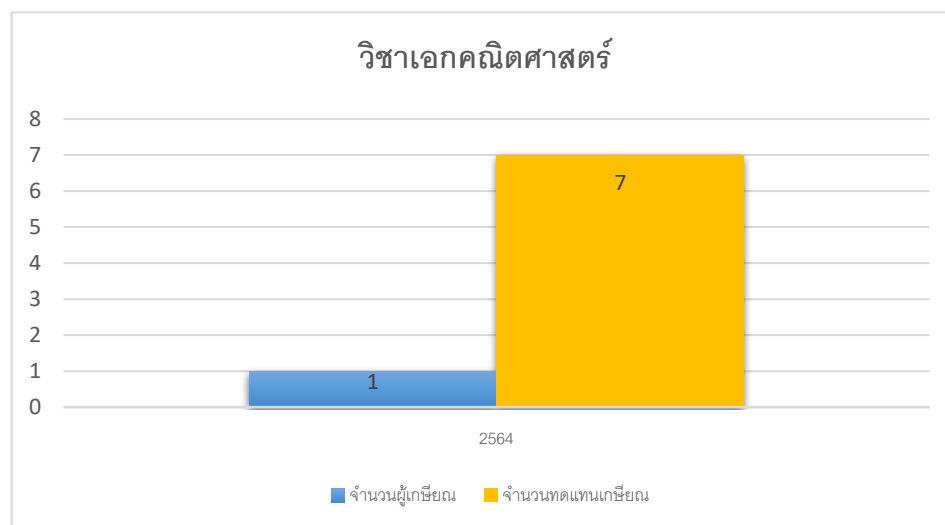
ภาพที่ 3 แผนภูมิแท่งแสดงอัตราการเกษียณและความต้องการทดแทนตามวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปฐมวัย)



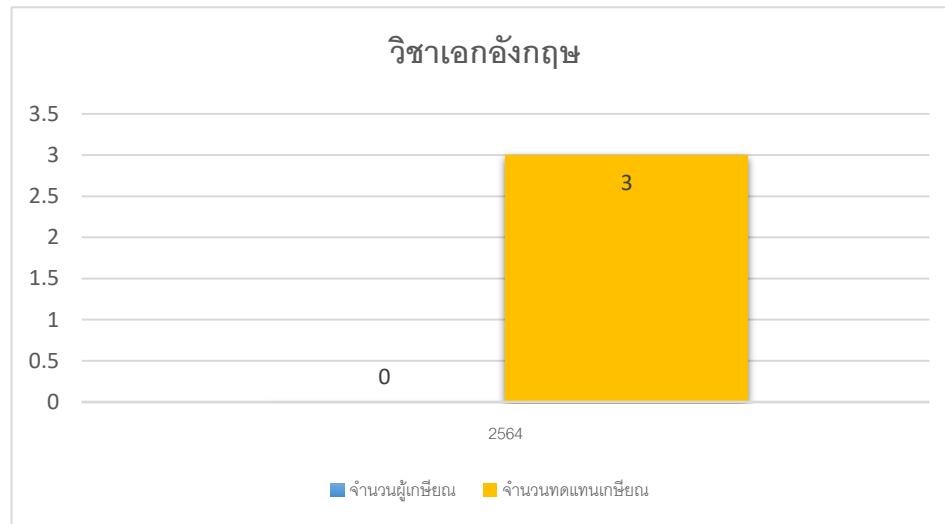
ภาพที่ 4 แผนภูมิแท่งแสดงอัตราการเกษียณและความต้องการทดแทนตามวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ภาษาไทย)



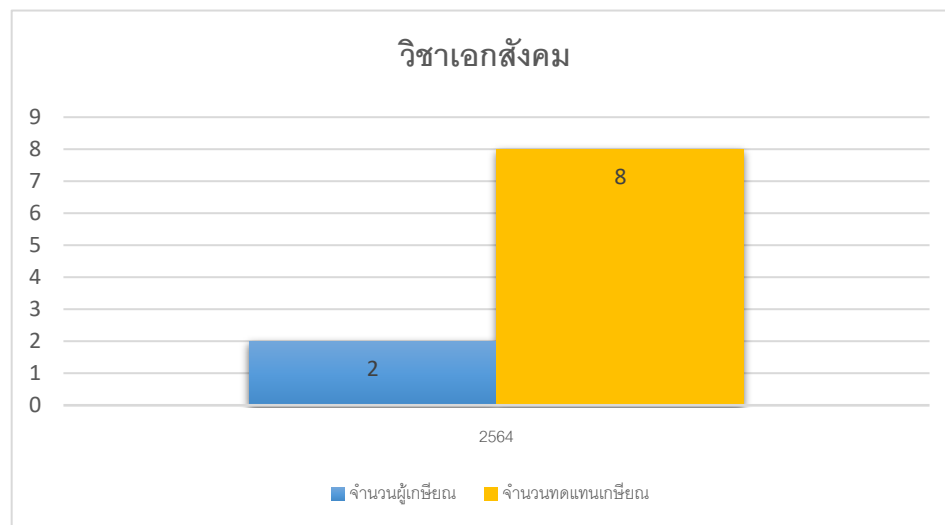
ภาพที่ 5 แผนภูมิแท่งแสดงอัตราการเกษียณและความต้องการทดแทนตามวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คณิตศาสตร์)



ภาพที่ 6 แผนภูมิแท่งแสดงอัตราการเกษียณและความต้องการทดแทนตามวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ภาษาอังกฤษ)



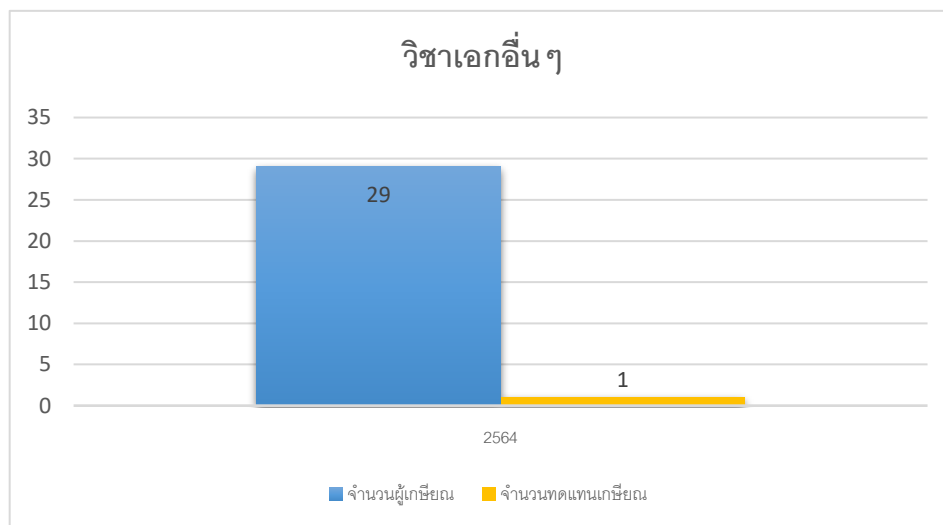
ภาพที่ 7 แผนภูมิแท่งแสดงอัตราการเกษียณและความต้องการทดแทนตามวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สังคมศึกษา)



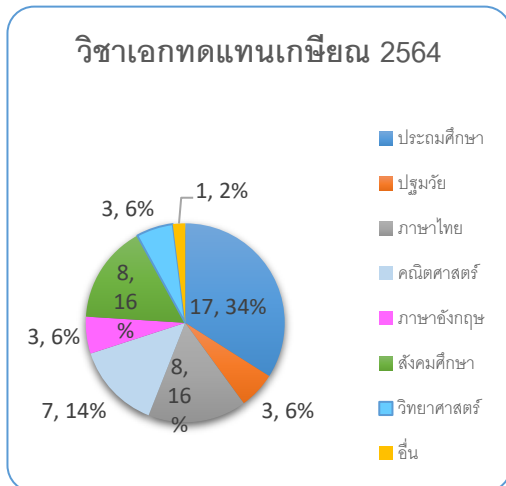
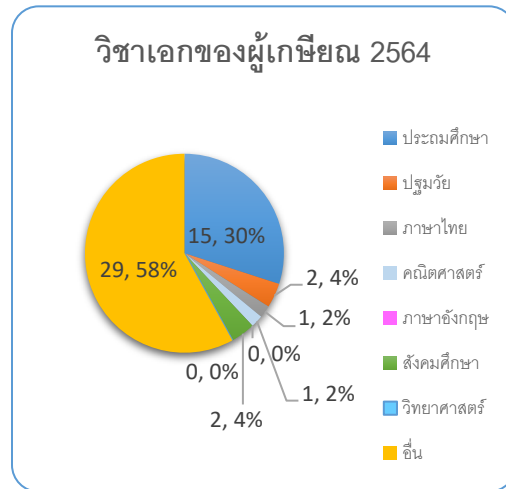
ภาพที่ 8 แผนภูมิแท่งแสดงอัตราการเกษียณและความต้องการทดแทนตามวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยาศาสตร์)



ภาพที่ 9 แผนภูมิแท่งแสดงอัตราการเกษียณและความต้องการทดแทนตามวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อื่นๆ)



ภาพที่ 10 แผนภูมิวงกลมแสดงการเปรียบเทียบระหว่างจำนวนวิชาเอกที่เกี่ยของข้าราชการครู และจำนวนวิชาเอกทดแทนเกี่ยณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



บทที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการวิเคราะห์สภาพการขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูตามสาขาวิชาเอกที่เป็นผลมาจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 พบว่า ข้าราชการครูในสาขาวิชาเอกที่เกษียณมากที่สุด คือ วิชาเอกอื่น ๆ (นอกเหนือจากมาตรฐานของ สพฐ. และ สถานศึกษา) เช่น วิชาเอกเทคโนโลยี การศึกษา วิชาเอกพลศึกษา วิชาเอกนาฏศิลป์ วิชาเอกเกษตรกรรม วิชาเอกคอมพิวเตอร์ วิชาเอกศิลปศึกษา วิชาเอกคหกรรม วิชาเอกบริหารการศึกษา วิชาเอกสุขศึกษา วิชาเอกแนะแนว วิชาเอกดนตรีศึกษา สารสนเทศเพื่อการจัดการ วิชาเอกฟิสิกส์ วิชาเอกจิตวิทยา วิชาเอกบรรณารักษ์ วิชาเอกอุตสาหกรรม/อุตสาหกรรมศิลป์ ฯลฯ รองลงมา คือ วิชาเอกประถมศึกษา วิชาเอกสังคมศึกษา วิชาเอกปฐมวัย วิชาเอกภาษาไทย และน้อยที่สุดคือวิชาเอกคณิตศาสตร์ จะเห็นได้ว่า สาขาวิชาเอกที่เกษียณมากที่สุด เป็นวิชาเอกที่ไม่ตรงกับวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาตามที่ สพฐ. กำหนด สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาตามที่ สพฐ. กำหนด ซึ่งได้วางแผนอัตราทดแทนตำแหน่งเกษียณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยคำนึงถึง จำนวนนักเรียน และจำนวนครู ตาม จ. 18 ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งจำนวนสาขาวิชาเอกที่ต้องทดแทนอัตราการเกษียณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มากที่สุด คือ วิชาเอกประถมศึกษา รองลงมา คือ วิชาเอกภาษาไทย วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิชาเอกสังคมศึกษา วิชาเอกวิทยาศาสตร์ วิชาเอกปฐมวัย วิชาเอกภาษาอังกฤษ และน้อยที่สุด คือ วิชาเอกอื่นๆ (นอกเหนือจากมาตรฐานของ สพฐ. และ สถานศึกษา) ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น ทั้งนี้ ในการวางแผนการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูในแต่ละปีจำเป็นต้องมีการคำนึงถึงปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น อัตราการย้าย การลาออก เป็นต้น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ต้องพัฒนา รวมทั้ง ข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูเชิงปริมาณ

- 1.1 การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูมีแนวปฏิบัติและกระบวนการในการดำเนินการหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้า ส่งผลให้ขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูในช่วงรอยต่อการดำเนินการ
- 1.2 การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้า เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และ กศจ. กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
- 1.3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดหรือต่างพื้นที่ เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายครบจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา
- 1.4 ผลกระทบจากมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ จากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ
- 1.5 การเกลี้ยอัตรากำลังครูในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่พื้นที่ในเมืองดำเนินการได้ยาก เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรองจนกว่ามีข้าราชการครูเกษียณอายุราชการ จึงจะสามารถดำเนินการเกลี้ยได้
- 1.6 นโยบายของรัฐบาลที่ให้ควบคุมอัตรากำลังข้าราชการ โดยการตรึงอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้
- 1.7 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนดเงื่อนไขการจัดสรรคืนโรงเรียนต้องมีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า 120 ราย ทำให้โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 ราย ขาดการดูแล

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูเชิงคุณภาพ

การผลิตและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กันคือสถาบันที่ผลิตครูได้ผลิตครูออกมาเป็นจำนวนมากในแต่ละปี แต่ครูที่ผลิตออกมานั้นในบางสาขาที่ไม่ขาดแคลนก็ผลิตมามากเกินความต้องการ ส่วนสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน กลับผลิตได้น้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงเป็นผลให้ต้องหาครูผู้สอนในสาขาวิชาอื่นๆ ที่ไม่ตรงวุฒิการศึกษาที่จบมาสอน สาเหตุดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงไปถึงคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้สอนไม่มีความรู้และความถนัดพอในวิชาที่จะสอน ทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับความรู้ตามมาตรฐาน เพราะผู้สอนไม่ได้สอนตามสาขาที่เรียนมา อีกประการสำคัญคือจำนวนจำนวนข้าราชการครู

ไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากเกณฑ์การคำนวณจำนวนข้าราชการครูของ ก.ค.ศ. ไม่ได้สะท้อนถึงสภาพความเป็นจริง ทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรจำนวนข้าราชการครูแก่โรงเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่มีความยากลำบากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ด้วยเพราะงบประมาณที่มีจำกัด ทำให้ไม่อาจจัดสรรสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

3. จุดที่ควรได้รับการพัฒนา

- 3.1 ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อน เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3.2 ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารและวางแผนการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและการปฏิบัติการสอนของครูที่ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา
- 3.3 พัฒนาข้าราชการครูที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญแบบบูรณาการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 3.4 พัฒนาข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

4. ข้อเสนอแนะ

- 4.1 พัฒนาข้าราชการครูทุกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบองค์รวมผ่านกระบวนการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การประชุมสัมมนา การมอบหมายงาน การส่งเสริมและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาครูเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น เป็นต้น

- 4.2 ยกระดับการศึกษาโดยการสร้างเครือข่ายของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ของข้าราชการครูในสังกัด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เชื่อมต่อและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ความชำนาญ จากครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่ เพื่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่ม
- 4.3 ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากผลการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตามเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด ที่ให้จัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ไม่น้อยกว่า 120 ราย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและความเท่าเทียมให้กับนักเรียน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 ราย ได้รับการศึกษา ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- 4.4 ประสานความร่วมมือกับสถาบันที่ผลิตครูในสาขาวิชาเอกประถมศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครูและการปฏิบัติการสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก ที่สำเร็จการศึกษา เพราะวิชาเอกประถมศึกษาสามารถปฏิบัติการสอนได้ทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ กล่าวคือ จากสาเหตุการลดลงของจำนวนนักเรียน ซึ่งเป็นผลมาจาก ด้วยปัจจัยหลายประการ อาทิเช่น ค่านิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลาน เข้าศึกษาในโรงเรียนชั้นนำ การกระจุกตัวของโรงเรียนในพื้นที่ทำให้เกิด การแข่งขันระหว่างโรงเรียนของภาครัฐต่อภาครัฐ และภาครัฐต่อภาคเอกชน ส่งผลให้ไม่สามารถจัดสรรจำนวนข้าราชการครูให้ได้ครบตามสาขาวิชาเอกหลัก ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นผลมาจากเกณฑ์การคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการ ครู ของ ก.ค.ศ. ดังนั้น การผลิตข้าราชการครู วิชาเอกประถมศึกษา จะสามารถ ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครูได้
- 4.5 ประสานความร่วมมือจากชุมชนเพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญในเรื่องการขาดแคลน ข้าราชการครู งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดสื่อเทคโนโลยี โดยการมีส่วนร่วม ของชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น เครือข่าย สถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนให้โรงเรียน ขนาดเล็กได้รับการพัฒนาต่อยอดทั้งในด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

5. แนวทางการแก้ไขปัญห

- 5.1 บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูจากโรงเรียนที่มีข้าราชการครูเกินเกณฑ์ไปโรงเรียนที่มีข้าราชการครูต่ำกว่าเกณฑ์ และจากโรงเรียนที่มีข้าราชการครูครบตามเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปโรงเรียนที่มีข้าราชการครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนในสังกัดมีสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูที่เหมาะสมมากที่สุด
- 5.2 บริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ และอัตราจ้าง (สายการสอน) โดยการเกลี่ยอัตรากำลังจากโรงเรียนที่มีข้าราชการครูเกินเกณฑ์ไปโรงเรียนที่มีข้าราชการครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 5.3 บริหารอัตรากำลังข้าราชการสายบริหารสถานศึกษา โดยการเกลี่ยอัตรากำลังสายบริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังสายบริหารสถานศึกษาเกินเกณฑ์ไปเป็นตำแหน่งสายการสอนในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูสายการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 5.4 ควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้บุคลากรร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครู และการปฏิบัติการสอนไม่ตรงวุฒิการศึกษา
- 5.5 พัฒนาข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาผ่านกระบวนการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สูงขึ้น