



ประจำปี ๒๕๖๑

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ จัดทำรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ เพื่อจะได้ทราบถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และนำมาปรับใช้ในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา สนองแนวนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น และเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ไป

ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ทำให้รายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ฉบับนี้เป็นรูปเล่มขึ้นมาได้ หากผิดพลาดประการใด ขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒  
ตุลาคม ๒๕๖๑

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๒
ส่วนที่ ๒ แนวทางการดำเนินงาน	๓
ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงาน	๔ - ๗
ส่วนที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ	๘ - ๑๐

### ภาคผนวก

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ที่ ๒๙๙/๒๕๖๑

ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

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

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด นอกจากนี้การวางแผนกำลังคนยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

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

ในสถานศึกษา

### ๒. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหในระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

### สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๒ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน ๑๓๔ โรงเรียน เป็นโรงเรียนก่อนประถมศึกษา จำนวน ๑ โรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๙๙ โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๓๔ โรงเรียน

ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน ๑๖๕ อัตรา (ไม่นับรวมพนักงานราชการ ๔๑ อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูผู้สอน ๕๔ อัตรา (งบบุคลากร ๓๔ อัตรา บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จำนวน ๒๐ อัตรา) ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน ๕๘ โรงเรียน รวม ๑๑๘ อัตรา โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒๐ โรงเรียน ๓๓ อัตรา โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๖ โรงเรียน ๑๖ อัตรา

๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จำนวน ๗๗ โรงเรียน รวม ๑๖๕ อัตรา โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๕๙ โรงเรียน ๑๑๐ อัตรา โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑๙ โรงเรียน ๕๕ อัตรา

๓. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ จำนวน ๒๙ โรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒๑ โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๘ โรงเรียน

### ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก

๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและชุมชนใหญ่ มีความสะดวกสบาย จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก

๓. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูฯ โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อยและผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีน้อยมาก

๔. โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ และความขาดแคลน

๕. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

## วัตถุประสงค์

๑) เพื่อสร้างรูปแบบการวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับภารกิจ/เป้าหมาย และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒) เพื่อใช้วางแผนกำลังคนในการบริหารงานของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังให้ส่งผลการตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

## ส่วนที่ ๒

### แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ดำเนินการตามแผน  
อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ บริหารจัดการศึกษาแบบ  
มีส่วนร่วม มีคุณภาพตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา”

#### พันธกิจ

๑. บริหารจัดการให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้อัตรากำลังให้เกิด  
ประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

##### มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน

##### ๑.๑ การเกลี่ยอัตรากำลัง

(๑) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มี  
อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(๒) การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดใด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่  
มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในเบื้องต้นให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์

(๓) กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลัง  
ครูเกินเกณฑ์เพื่อไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ของทาง  
ราชการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้พิจารณา  
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- พิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์  
ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด

- การพิจารณาให้ข้าราชการครูคนใดไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราว  
โดยผ่านการพิจารณากลั่นกรองของคณะกรรมการกลั่นกรอง

- การไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่  
มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ หากภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไป  
สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

- หากยังไม่มีผู้สมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไป  
สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จะพิจารณาในการเกลี่ยอัตรากำลังโดยความเหมาะสมและ  
เป็นธรรม โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองก่อนนำเสนอ ก.ค.จ. พิจารณา

## ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้ดำเนินการด้าน  
อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีผลการ  
ดำเนินงาน ดังนี้

### ๑. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้ดำเนินการเกลี่ย  
อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนด  
ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ก่อนเกษียณอายุราชการ และหลังเกษียณอายุราชการเมื่อ  
สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จัดสรรอัตราว่างที่ได้รับคืนจากการเกษียณอายุราชการให้โรงเรียนที่  
มีอัตราว่างต่ำกว่าเกณฑ์ เกลี่ยพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูผู้สอน เพื่อลด  
อัตราความขาดแคลนของโรงเรียน ดังนี้

(๑) เกลี่ยตำแหน่งว่างครูผู้สอน จำนวน ๒ โรงเรียน รวม ๔ อัตรา ให้โรงเรียน  
ที่มีอัตราว่างต่ำกว่าเกณฑ์ก่อนเกษียณอายุราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๔ โรงเรียน ดังนี้

ที่	โรงเรียนเดิม	โรงเรียนที่เกลี่ยเพิ่มให้
๑	บ้านกิวแก้ว	บ้านแบ่ง
๒	บ้านกิวแก้ว	บ้านควรง
๓	บ้านกิวแก้ว	บ้านขุนกำลัง
๔	บ้านหัวขัว	บ้านฮวก

(๒) เกลี่ยตำแหน่งว่างรองผู้อำนวยการโรงเรียน ของโรงเรียนที่มี  
อัตราว่างเกินเกณฑ์ จำนวน ๕ โรงเรียน รวม ๕ อัตรา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งข้าราชการครูสายผู้สอน  
ในโรงเรียนที่มีอัตราว่างต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน ๕ โรงเรียน ดังนี้

ที่	โรงเรียนเดิม	โรงเรียนที่เกลี่ยเพิ่มให้
๑	บ้านยางขาม	บ้านร่องแมด
๒	บ้านร่องสำน	บ้านเวียงลอ
๓	บ้านสบสา(สายใจ ดาล์ลา อนุสรณ์)	อนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)
๔	บ้านสันติสุข	อนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)
๕	บ้านใหม่ปางค่า(ภูลังกาอนุสรณ์)	อนุบาลเชียงคำ(วัดพระธาตุสบแวน)



(๓) เกลี่ยอัตรากำลังครูผู้สอนที่ได้รับจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒๐ อัตรา ให้โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์หลังเกษียณอายุราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๗ โรงเรียน ดังนี้

ที่	โรงเรียนเดิม	โรงเรียนที่เกลี่ยเพิ่มให้
๑	บ้านปงสนุก	บ้านปงสนุก
๒	บ้านเวียงล่อ	บ้านเวียงล่อ
๓	บ้านร่องแมต	บ้านร่องแมต
๔	บ้านร่องแมต	บ้านร่องแมต
๕	บ้านห้วยไคร้	บ้านห้วยไคร้
๖	บ้านสบสา(สายใจ ดาล์ลา อนุสรณ์)	บ้านสบสา(สายใจ ดาล์ลา อนุสรณ์)
๗	บ้านแม่ต๋ำ	บ้านแม่ต๋ำ
๘	ชัยชุมภู	ชัยชุมภู
๙	บ้านสระ	บ้านสระ
๑๐	บ้านหนองบัวเงิน	บ้านหนองบัวเงิน
๑๑	บ้านท่าฟ้าเหนือ	บ้านท่าฟ้าเหนือ
๑๒	บ้านดู่	บ้านดู่
๑๓	บ้านห้วยแม่แดง	บ้านห้วยแม่แดง
๑๔	บ้านใหม่พัฒนา	บ้านใหม่พัฒนา
๑๕	บ้านควรงด	บ้านควรงด
๑๖	บ้านน้ำปุก	บ้านน้ำปุก
๑๗	บ้านควรงเค้าเงา	บ้านควรงเค้าเงา
๑๘	บ้านฮวก	บ้านฮวก
๑๙	บ้านป่าสัก	บ้านป่าสัก
๒๐	บ้านทุ่งกล้วย	บ้านทุ่งกล้วย

(๔) เคลี่ยตำแหน่งว่างครูผู้สอน จำนวน ๒๐ โรงเรียน รวม ๒๓ อัตราให้  
โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ก่อนเกษียณอายุราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๔  
โรงเรียน ดังนี้

ที่	โรงเรียนเดิม	โรงเรียนที่เคลี่ยเพิ่มให้
๑	บ้านสบทุ”ศิริราชสงเคราะห์”	บ้านธาตุขิงแกง
๒	บ้านถ้ำผาลาด	บ้านธาตุขิงแกง
๓	บ้านถ้ำผาลาด	อนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)
๔	บ้านถ้ำผาลาด	อนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)
๕	บ้านทุ่งเย็น	อนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)
๖	บ้านท่าฟ้าใต้	ชุมชนบ้านเชียงบาน
๗	บ้านปางวัว	อนุบาลเชียงคำ(วัดพระธาตุสบแวน)
๘	ชัยชุมภู	อนุบาลเชียงคำ(วัดพระธาตุสบแวน)
๙	บ้านสันปูเลย	อนุบาลเชียงคำ(วัดพระธาตุสบแวน)
๑๐	บ้านสันติสุข	อนุบาลเชียงคำ(วัดพระธาตุสบแวน)
๑๑	ราชานุเคราะห์	ชุมชนบ้านหลวง
๑๒	บ้านสบขาม	บ้านสระ
๑๓	บ้านเลี้ยว	อนุบาลปง(บ้านนาปรัง)
๑๔	บ้านปัว	บ้านห้วยแม่แดง
๑๕	บ้านหลวง	บ้านห้วยแม่แดง
๑๖	บ้านห้วยสิงห์	บ้านตุ๋
๑๗	บ้านทุ่งตัว	บ้านทุ่งกล้วย
๑๘	บ้านแกใหม่นิคม	บ้านป่าสัก
๑๙	บ้านก้อน้อย	บ้านปงใหม่
๒๐	ชุมชนบ้านดอนไชย	อนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)
๒๑	บ้านบ่อเปี้ย	บ้านจุน
๒๒	บ้านบ่อเปี้ย	บ้านแบ่ง
๒๓	บ้านนาบัว	บ้านสระ

(๕) เกลี่ยโดยการตัดโอนตำแหน่งครูผู้สอนโรงเรียนที่ยุบเลิก โรงเรียนไม่มีนักเรียน และโรงเรียนที่มีอัตราเกินเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ โรงเรียน รวม ๓ อัตรา ให้โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ก่อนเกษียณอายุราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒ โรงเรียน ดังนี้

ที่	โรงเรียนเดิม	โรงเรียนที่เกลี่ยเพิ่มให้
๑	บ้านปางวัว	บ้านห้วยวน(เขียงค่านาคโรวาท)
๒	บ้านหัวขัว	ชุมชนบ้านทุ่ง(อินมื่อถัมภ์)
๓.	บ้านร่องย่าง	บ้านร่องแมต

(๖) จัดสรรพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูผู้สอน ให้เพื่อลดอัตราความขาดแคลนของโรงเรียน

๑. บ้านร่องแมต
๒. อนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)
๓. บ้านแม่ตำ
๔. บ้านแวน
๕. บ้านหัวทุ่ง
๖. ชุมชนบ้านหลวง
๗. บ้านดอนไชยป่าแวม
๘. บ้านตุ้
๙. บ้านน้ำปุก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลัง จากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกินเกณฑ์ ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนี้

๑. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๘ โรงเรียน ๙ อัตรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตราเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๗ โรงเรียน จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้ สายผู้สอน จำนวน ๒ โรงเรียน รวม ๔ อัตรา และสายผู้บริหารจำนวน ๕ โรงเรียน รวม ๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๓ โรงเรียน จำนวน ๕๕ อัตรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒๐ อัตรา , เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตราเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด สายครูผู้สอนจำนวน ๒๐ โรงเรียน รวม ๒๓ อัตรา และโดยการตัดโอนตำแหน่งครูผู้สอนโรงเรียนที่ยุบเลิก โรงเรียนไม่มีนักเรียน และโรงเรียนที่มีอัตราเกินเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด มีความประสงค์จะย้าย จำนวน ๓ โรงเรียน รวม ๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๓

๓. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๑ ที่คงเหลือจากการจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตราเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สายครูผู้สอน จำนวน ๙ โรงเรียน รวม ๙ อัตรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้จัดสรรพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูผู้สอน ให้เพื่อลดอัตราความขาดแคลนของโรงเรียน จำนวน ๙ โรงเรียน รวม ๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔. การการพัฒนาอัตรากำลังระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้ได้คนที่มีคุณภาพ

ได้ดำเนินการให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาที่สถาบันอุดมศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ จำนวน ๑,๗๐๓ คน ดังนี้

การพัฒนา/อบรม/โครงการ	จำนวน(คน)
การพัฒนาครูครบวงจร(คู่มือพัฒนาครู)	๘๓๙
การพัฒนาครูด้วยระบบ Tepe online ปี ๒๕๖๑	๒๓
อบรมธุรการโรงเรียน	๑๒๑
พัฒนาลูกจ้างประจำ	๙๗
อบรมครูผู้ช่วย	๔๔
พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู	๘๕
พัฒนาครูสุขศึกษาและพลศึกษา	๗๙
พัฒนาข้าราชการครูรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา	๒๕
พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะ ว ๒๑/๒๕๖๐	๒๒๐
พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประจำปี ๒๕๖๑	๔๖
พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุ้มครองสิทธิเด็ก	๑๒๔

## ส่วนที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถบริหารอัตรากำลัง โดยการเกลี่ยอัตรากำลัง จากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกินเกณฑ์ ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนี้

๑. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๘ โรงเรียน ๙ อัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๗ โรงเรียน จำนวน ๙ อัตรากำลัง ดังนี้ สายผู้สอน จำนวน ๒ โรงเรียน รวม ๔ อัตรากำลัง และสายผู้บริหารจำนวน ๕ โรงเรียน รวม ๕ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๓ โรงเรียน จำนวน ๕๕ อัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ สามารถเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒๐ อัตรากำลัง , เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สายครูผู้สอนจำนวน ๒๐ โรงเรียน รวม ๒๓ อัตรากำลัง และโดยการตัดโอนตำแหน่งครูผู้สอนโรงเรียนที่ยุบเลิกโรงเรียนไม่มีนักเรียน และโรงเรียนที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด มีความประสงค์จะย้าย จำนวน ๓ โรงเรียน รวม ๓ อัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๔๖ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๓

๓. สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หลังมีการเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๑ ที่คงเหลือจากการจัดสรรคืนตามโครงการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑และเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สายครูผู้สอน จำนวน ๙ โรงเรียน รวม ๙ อัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ได้จัดสรรพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งครูผู้สอน ให้เพื่อลดอัตรากำลังขาดแคลนของโรงเรียน จำนวน ๙ โรงเรียน รวม ๙ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔. พัฒนาครูระดับสูงและระดับกลางตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ จำนวน ๑,๗๐๓ คน บรรลุเป้าหมาย

การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

### ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑. แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกำหนดทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น

๒. การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.และอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๓. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

๔. ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ โครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดทำให้ครูลาออกจำนวนมาก และการบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณก่อนกำหนดไม่ต่อเนื่อง จะจ้างได้ในเดือนพฤษภาคมของปีงบประมาณที่ลาออก เนื่องจากมีงบประมาณในการจ้างไม่เพียงพอ

๕. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญอัตราค่าจ้างข้าราชการ โดยการตรึงอัตราค่าจ้างจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันไว้ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ทำให้ไม่สามารถขอเพิ่มอัตราตามจำนวนที่ขาดแคลนได้

๖. ตำแหน่งข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ถูกจำกัดให้ใช้ได้ไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้าง จึงทำให้เกิดความขาดแคลนบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ด้านบริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระงานมากขึ้น แต่มีจำนวนบุคลากรน้อยลง

### ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๔. การรับย้าย/รับโอนในบางตำแหน่ง ก.ค.ศ.ยังไม่มีกรมอบอำนาจให้ดำเนินการได้เอง จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติ

๕. การเกลี้ยอัตราค่าจ้างในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

### จุดที่ควรพัฒนา

๑. ให้ความสำคัญกับแผนอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๒. พัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ข้อเสนอแนะ

๑. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่างๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๑.๒ เกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

๑.๒.๑ ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

๑.๒.๒ ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๔. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๕. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

๖. สนับสนุนและสงวนอัตรว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่างๆ

# ภาคผนวก





คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒  
ที่ ๒๙๙/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

\*\*\*\*\*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ จะดำเนินการรายงานผลการ  
บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร  
ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ  
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พะเยา เขต ๒ ดังนี้

#### คณะที่ปรึกษา

๑. นายทินกร อินทะนาม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒
๒. นายสมรักษ์ วงศ์ชัย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

#### คณะทำงาน

- |                             |                               |  |
|-----------------------------|-------------------------------|--|
| ๑. นางเกตุสุดา โพธิ์แก้ว    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | ประธานคณะทำงาน<br>ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล |
| ๒. น.ส.กฤตยาภรณ์ กาศิ๊บ     | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน   |
| ๓. นางบุษราคัม ศรีจันทร์    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ      | คณะทำงาน   |
| ๔. นางสมัย สุปันทา          | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ      | คณะทำงานและ<br>เลขานุการ                                       |
| ๕. นางอมรรัตน์ แสงศรีจันทร์ | พนักงานธุรการ ส๔              | คณะทำงานและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ                                |

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา  
เขต ๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดผลดีแก่ทางราชการสูงสุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายทินกร อินทะนาม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒

## คณะผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

1. นายทินกร อินทะนาม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. นายสุชาติ ศศิภัทรกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
3. นายเสมอ วงศ์พัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

### คณะผู้จัดทำ

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| 1. นางเกตุสุตา โพธิ์แก้ว    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ<br>ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล |
| ๒. น.ส.กฤตยาภรณ์ กาตีบ      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ   |
| ๓. นางบุษราคัม ศรีจันทร์    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  |
| ๔. นางสมัย สุปันตา          | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  |
| ๕. นางอมรรัตน์ แสงศรีจันทร์ | พนักงานธุรการ ส๔  |