

**แนวทางในการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีระบบ เหมาะสมและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ โดยกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนในหลายๆ ตำแหน่ง อาทิ พนักงานราชการ ครูรายเดือนแก้ไขปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนชั้นวิกฤต ครูสาขาขาดแคลน นักการภารโรง พี่เลี้ยงเด็กพิการ เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน และบุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานและมีคำสั่งมอบอำนาจการปฏิบัติ ราชการแทนเกี่ยวกับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๔ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๕๖๒ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ โดยอนุมัติคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ จึงกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตรากำลัง การสั่งให้ไปปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ
 - ๑.๑ การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ว่าง ที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
 - ๑.๒ การเกลี่ยอัตรากำลัง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ว่าง หรือ ตำแหน่งที่มีคนครองจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปกำหนดในสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
 - ๑.๓ การสั่งให้ไปปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ หมายถึง การออกคำสั่งให้พนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษาอื่น นอกเหนือจากสถานศึกษาที่ถูกกำหนดตำแหน่งไว้ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ หรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือด้วยเหตุอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการตามข้อ ๒ (๒) หรือข้อ ๕ เห็นสมควร
๒. การเกลี่ยพนักงานราชการในสถานศึกษา
 - ๒.๑ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
 - (๑) ภายในสิ้นปีงบประมาณของทุกปี ให้ตรวจสอบความขาดแคลนของอัตรากำลังครูในสถานศึกษาว่าโรงเรียนใดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์และมีตำแหน่งพนักงานราชการจำนวนเท่าใดโดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ของปีการศึกษานั้นดำเนินการ
 - (๒) แต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๕ คน ให้ประกอบด้วย
 - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธาน
 - รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกรรมการ
 - ที่รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล

- ผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นว่าเหมาะสม เป็นกรรมการ
 - ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพนักงานราชการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- (๓) กรณีตำแหน่งว่าง ให้เกลี่ยตำแหน่งว่างและค่าตอบแทนไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีความขาดแคลนอัตรากำลังครูก่อนเป็นอันดับแรก
- (๔) กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง ให้เกลี่ยตัวบุคคลและค่าตอบแทนตามตัวไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามเงื่อนไข ข้อ (๑) โดยจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อความเดือดร้อน สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนของพนักงานราชการรายดังกล่าว และให้ยึดประโยชน์ที่ราชการจะได้รับเป็นสำคัญ
- (๕) แจ้งสถานศึกษาต้นทางและปลายทางทราบกรณีเกลี่ยอัตรากำลัง

๒.๒ ระดับสถานศึกษา

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่ได้รับการเกลี่ยไปยังสถานศึกษาแห่งใหม่ โดยให้นำผลการประเมินดังกล่าวไปประกอบการทำสัญญาจ้างเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งใหม่ให้ต่อเนื่องจากสถานศึกษาเดิม การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

๓. การเกลี่ยอัตราจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา

- (๑) กรณีมีอัตราลูกจ้างชั่วคราวว่างลงไม่ว่ากรณีใด ๆ ในสถานศึกษาที่มีจำนวนลูกจ้างชั่วคราวพนักงานราชการ และข้าราชการครูรวมกันเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเกลี่ยอัตราให้กับสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือมีความขาดแคลนสาขาวิชาเอกก่อนดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์วิธีการ และแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
- (๒) กรณีมีอัตราลูกจ้างชั่วคราวที่มีคนครอง ในสถานศึกษาที่มีจำนวนลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และข้าราชการครูรวมกันเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเกลี่ยอัตราให้กับสถานศึกษาที่มีจำนวน ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และข้าราชการครูรวมกันแล้วมีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนสาขาวิชาเอก
๔. การเกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกลี่ยอัตราจ้างชั่วคราวให้กับสถานศึกษาที่มีความจำเป็นขาดแคลนมากกว่าได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๕. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ และ ข้อ ๔ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ประกอบด้วย
- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธาน
 - รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ
 - ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน เป็นกรรมการ
 - ผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นว่าเหมาะสม จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ
 - ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๖. การเกลี้ยอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรณีที่มีคนครองตำแหน่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ ดังนี้
- (๑) ตรวจสอบพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ของปีการศึกษานั้น
 - (๒) ประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่มีจำนวนพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์และสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังรวมต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ภายในเดือนกันยายนของปีการศึกษานั้น
 - (๓) แจ้งประชุมพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนภายในเดือนกันยายนของปีการศึกษานั้น
 - (๔) ให้พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ยื่นความประสงค์เพื่อรับการดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังไปยังสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายใดไม่ยื่นความประสงค์ หรือยื่นความประสงค์แต่ไม่เป็นไปตามแนวทางการเกลี้ยอัตรากำลัง หากคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมีความเห็นเป็นประการใดให้ถือเป็นอันยุติ ทั้งนี้ ความเห็นของคณะกรรมการฯ จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อความเดือดร้อน สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว และให้ยึดประโยชน์ที่ราชการจะได้รับเป็นสำคัญ
 - (๕) ประชุมคณะกรรมการเกลี้ยอัตรากำลังฯ ภายในเดือน ตุลาคม ของปีการศึกษานั้น
 - (๖) ดำเนินการแจ้งสถานศึกษาต้นทางและปลายทางดำเนินการต่อไป
๗. การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว
- ให้สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากำกับ ดูแลการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ
