



รายงานบริหารงานบุคคล
การวางแผนอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

จัดทำโดย
กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้จัดทำรายงานแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อรายงานผลการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และเป็นแนวทางให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องในปีถัดไป ในการนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ตามสมควร ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ



สารบัญ

หน้า

| | |
|---|----|
| คำนำ | |
| สารบัญ | |
| ส่วนที่ ๑ | ๔ |
| ความสำคัญของอัตรากำลังบุคลากร | ๔ |
| อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังในระดับเขตพื้นที่การศึกษา | ๕ |
| ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร | ๖ |
| สภาพปัจจุบัน/ปัญหา | ๖ |
| ส่วนที่ ๒ | ๘ |
| วิสัยทัศน์ | ๘ |
| ค่านิยมองค์กร | ๘ |
| พันธกิจ | ๘ |
| มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน | ๘ |
| ส่วนที่ ๓ | ๑๑ |
| ผลการดำเนินงาน | |
| ส่วนที่ ๔ | ๑๕ |
| สรุปและข้อเสนอแนะ | |
| ภาคผนวก | |



ส่วนที่ ๑

บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

๑. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

การวางแผนอัตรากำลังเป็นกระบวนการวางแผนกำลังคนเพื่อให้ได้กำลังคนที่เหมาะสม รวมทั้งมีทักษะในเวลาที่เหมาะสมที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย โดยการวางแผนอัตรากำลังที่ดี จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทบทวนการบริหารกำลังคนในปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพ การวางแผนอัตรากำลังคนที่ต้องการในอนาคต การหลีกเลี่ยงปัญหาอันเนื่องมาจากการขาดแคลนกำลังคนหรือภาวะคนล้นงาน และการออกแบบการเพิ่มพูนสมรรถนะที่เหมาะสม

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม”

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

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคน เพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคน หรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

๒. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่เกี่ยวข้อง
มาตรา ๒๓ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่



(๑) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา ๒๖ ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (๒) เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

มาตรา ๔๑ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษาใดจำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ บังเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีหน้าที่

๑. กำหนดมาตรฐานในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มี อัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพบริบท ของเขตพื้นที่การศึกษา

๒. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีความขาดแคลน ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๓. พิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นไปตามเงื่อนไขของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

๔. กำหนดแนวทาง วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

๕. กำหนดรูปแบบ (Model) และแนวทางการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๖. กำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การเกลี่ยอัตรากำลังเป็นไปตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้รับการผลกระทบจากแนวทางและมาตรการดังกล่าว

๗. พิจารณาเสนอการเกลี่ยอัตรากำลังในสถานศึกษาตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๘. พิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด



๓. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปดด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหในระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้สำรวจข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูใน ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ของโรงเรียนในสังกัด โดยใช้ข้อมูลจำนวนนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ที่รายงานผ่านระบบข้อมูลนักเรียนรายบุคคล Data Management Center : DMC (ของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน) มาใช้ในการคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

ข้อมูลครู ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ จำนวน ๒๐ โรงเรียน
๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน ๙ โรงเรียน
๓. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังพอดีเกณฑ์ จำนวน ๘ โรงเรียน

ข้อมูลครู ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ (หักเกษียณอายุราชการ ประจำปี ๒๕๖๖)

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ จำนวน ๑๖ โรงเรียน
๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน ๑๒ โรงเรียน
๓. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังพอดีเกณฑ์ จำนวน ๙ โรงเรียน

กำหนดขนาดของสถานศึกษาได้ดังนี้

- โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๒ โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๑๙ โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ๑๐ โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน ๖ โรงเรียน

ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖



ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

๑. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก และโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ต้องสงวนตำแหน่งโครงการต่างๆ

๒. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ส่วนมาก เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและชุมชนใหญ่ มีความสะดวกสบาย และข้าราชการครูเป็นคนพื้นที่ส่วนมาก จึงไม่มีผู้ประสงค์ขอย้ายออก

๓. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีน้อยมาก

๔. โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการ และความขาดแคลน

๕. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อสร้างรูปแบบการวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับภารกิจ/เป้าหมาย และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒) เพื่อใช้วางแผนกำลังคนในการบริหารงานของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๓) เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอรอบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

๔) เพื่อกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังให้ส่งผลการตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ



ส่วนที่ ๒

แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ จึงได้ดำเนินตามแผนอัตรากำลัง ระหว่างวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนี้

วิสัยทัศน์

สร้างคนดี มีปัญญา พึ่งพาตนเอง

ค่านิยมองค์กร

มุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวคิดใหม่ บริการด้วยใจ โปร่งใสสะอาด

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร คุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะสู่หลักสูตรสถานศึกษา ตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายและแตกต่างหลากหลายตามบริบทของพื้นที่

ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ โดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ผ่านแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนา ผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและเปิดโลกทัศน์มุมมองร่วมกันของผู้เรียนและครูให้มากขึ้น

ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และภาษาอังกฤษ รวมทั้ง การจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีเหตุผลเป็นขั้นตอน

พัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ (DMC)
๒. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังครู โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และแบบอัตรากำลังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
๓. สืบรวจข้อมูลความต้องการตามขาดแคลน โดยจำแนกรายสาขาวิชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามข้อมูลอัตรากำลัง คำนวณตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ข้อมูลนักเรียนจากระบบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล Data Management Center : DMC ปีการศึกษา ๒๕๖๖



๔. ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา/หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ ความขาดแคลน ตามมาตรฐานการกำหนดวิชาเอกของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัด

๕. นำข้อมูลความต้องการวิชาเอก ข้อมูลอัตรากำลังตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดโดยใช้ข้อมูลนักเรียนวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

๖. จัดสรรอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๗. เกลี่ยอัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ในสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

๗.๑ ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลัง เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีตำแหน่งว่างเกินเกณฑ์

๗.๒ ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลัง เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีที่มีคนครองให้เป็นไปด้วยความ สมัครใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ตรงตามความต้องการวิชาเอก

๗.๓ กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์เพื่อไปกำหนด ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ของทางราชการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่ มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- พิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาที่มี อัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด

- การพิจารณาให้ข้าราชการครูคนใดไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราว โดยผ่านการพิจารณากลับกรองของ คณะกรรมการกลับกรอง

- การไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ หากภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

๗.๔ เกลี่ยพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว สายงานการสอน ในโรงเรียนที่เกินเกณฑ์มากไปกำหนดยังโรงเรียน ที่เกินเกณฑ์น้อย และในโรงเรียนที่เกินเกณฑ์หรือพอดีเกณฑ์ หรือต่ำกว่าเกณฑ์ ไปกำหนดยังโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มากกว่า

๘. การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๘.๑ สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการตามคุณวุฒิ วิชาเอก หรือมีประสบการณ์ สอดคล้องกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

๘.๒ รับย้ายครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร

๘.๓ ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่างตามความต้องการจำเป็นอย่างรวดเร็ว



๘.๔ กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวปฏิบัติให้บุคลากรมีสิทธิขอโอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นได้ เช่น โรงเรียนถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ขอโอนไปส่วนราชการอื่น มีการพิจารณาตามความเหมาะสมในการให้โอนย้าย เป็นรายๆ ไป โดยคำนึงถึงความขาดแคลนจำเป็นของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และไม่รอนสิทธิของครูและบุคลากรทางการศึกษา



ส่วนที่ ๓
ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้ดำเนินการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

| ที่ | เรื่อง | จำนวน อัตรา | ผลความสำเร็จ |
|-----|--|----------------|---|
| ๑ | สำรวจข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครู ปีการศึกษา ๒๕๖๖ (ตามหนังสือ สพฐ. ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๓๐๙๕ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖) | | โรงเรียนส่งพร้อมตรวจสอบรายละเอียดดังนี้ ๑. แบบรายงานข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ (sheet แบบ รร.ปกติ) ๒. แบบแสดงจำนวนครูตาม จ.๑๘ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ (sheet ครูตาม จ๑๘) ๓. สำหรับเขตพื้นที่ (เป็น sheet จากแบบ รร.ปกติ) ๔. การวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แยกตาม สาขาวิชาเอก (sheet วิเคราะห์วิชาเอก) ๕. โรงเรียนต้องการสาขาวิชาเอก (sheet วิเคราะห์วิชาเอก) ๖. ข้อมูลครูจัดตามคาบสอน ประจำปี ๒๕๖๖ (sheet วิเคราะห์ครูต่อคาบ) |
| ๒ | รายงานสำรวจข้อมูลสภาพอัตรากำลัง ข้าราชการครู ปีการศึกษา ๒๕๖๖ (ตามหนังสือ สพฐ. ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๓๐๙๕ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖) | | ๑. รายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ๒. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการศึกษาธิการ จังหวัดชัยภูมิ |
| ๓ | กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | ๑๙ อัตรา | กำหนดตำแหน่งไปสังกัดอื่น จำนวน ๑๕ อัตรา ดังนี้ ๑. สพป.เชียงใหม่ เขต ๑ จำนวน ๑๐ อัตรา ๒. สพป.เชียงใหม่ เขต ๒ จำนวน ๕ อัตรา |



| ที่ | เรื่อง | จำนวน อัตรา | ผลความสำเร็จ |
|-----|--|----------------|--|
| ๔ | จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อรองรับการบรรจุนักเรียนทุน โครงการพัฒนาครูท้องถิ่น จำนวน ๑๐ อัตรา (หนังสือ สพฐ. ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๔๐๕ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ และหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๐๗๕ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗) | ๑๐ อัตรา | ๑. บรรจุและแต่งตั้ง ๖ อัตรา ๒. คงเหลือ ๔ อัตรา สพฐ. แจ้งให้ใช้ตำแหน่งว่างดังกล่าว มาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามความต้องการในวิชาเอกที่ขาดแคลน |
| ๕ | เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีตำแหน่งว่าง และมีคนครอง ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีอัตราต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕) | ๒๙ อัตรา | ครั้งที่ ๑ จำนวน ๒๒ อัตรา เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ จำนวน ๗ อัตรา เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ |
| ๖ | จัดสรรครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดินให้สถานศึกษาที่มีความจำเป็นและขาดแคลน | ๑ อัตรา | จัดสรรให้สถานศึกษาที่มีความขาดแคลนและจำเป็นในวิชาเอกที่ต้องการ รร.เมืองพญาแลวิทยา วิชาเอกเกษตร |
| ๗ | ตัดโอนตัวบุคคลและค่าตอบแทนพนักงานราชการไปกำหนดในสถานศึกษาแห่งใหม่ | ๖ อัตรา | ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ในวิชาเอก ตามมาตรฐานของ สพฐ. ไปกำหนดในสถานศึกษาใหม่ โดยไม่กระทบสิทธิของตัวบุคคล ตำแหน่งเลขที่ พ๓๑๗๑๓๐, พ๓๑๗๑๓๕, พ๓๑๗๒๒๖, พ๓๑๗๑๘๑, พ๓๑๗๑๖๔ และ พ๓๑๗๒๔๔ |
| ๘ | เกลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการ (ตำแหน่งว่าง) | ๔ อัตรา | ตำแหน่งเลขที่ พ๓๑๗๑๘๖, พ๓๑๗๒๒๔, พ๓๑๗๑๔๒ และ พ๓๑๗๒๖๑ |
| ๙ | รายงานอัตราว่างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ตำแหน่งครูขาดแคลนชั้นวิฤต เนื่องจากลาออก | ๑ อัตรา | รายงาน สพฐ. ตำแหน่งเลขที่ จ๑๑๐๗๒๐๖ |
| ๑๐ | รายงานอัตราว่างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ตำแหน่ง ชุกรโรงเรียน เนื่องจากลาออก | ๒ อัตรา | รายงาน สพฐ. ตำแหน่งเลขที่ จ๒๑๓๖๘๘, ชุกรอัตราละ ๙,๐๐๐ บาท |
| ๑๑ | เกลี่ยอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ (ตำแหน่งว่าง) | ๔ อัตรา | ตำแหน่งเลขที่ จ๑๑๐๗๑๙๘, จ๑๑๐๗๒๐๓, จ๑๑๐๗๒๑๐ และ จ๑๑๐๗๒๑๔ |



| ที่ | เรื่อง | จำนวน อัตรา | ผลความสำเร็จ |
|-----|--|-------------------------------|---|
| ๑๒ | สรรหาผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด | ๑ อัตรา | ตำแหน่งเลขที่ จ๑๓๐๐๘๓๗ |
| ๑๓ | การนำตำแหน่งว่าง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย | ๓๐ อัตรา | จำนวน ๓๐ ราย |
| ๑๔ | การนำตำแหน่งว่าง เพื่อรับย้ายและแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งในสังกัด สพม.ชัยภูมิ ๑) สายงานผู้บริหาร ๒) สายงานการสอน | ๙ อัตรา ๘๘ อัตรา | ย้ายภายใน จำนวน ๗ อัตรา ย้ายต่าง สพท. จำนวน ๒ อัตรา ครั้งที่ ๑ จำนวน ๔๐ อัตรา - ย้ายภายใน จำนวน ๑๔ อัตรา - ย้ายต่าง สพท. จำนวน ๒๓ อัตรา - ย้ายกรณีพิเศษ จำนวน ๓ อัตรา ครั้งที่ ๒ จำนวน ๔๘ อัตรา - ย้ายภายใน จำนวน ๑๕ อัตรา - ย้ายต่าง สพท. จำนวน ๓๓ อัตรา |
| ๑๕ | การนำตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง มาดำรงตำแหน่งในสังกัด สพม.ชัยภูมิ | ๒ อัตรา | ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๑๖ | การนำตำแหน่งว่าง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งในสังกัด สพม.ชัยภูมิ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) | ๒ อัตรา | - เจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และกลุ่มบริหารงานบุคคล) |



ข้อมูลข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อมูลกำลังคน

| รายการ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ |
|----------------------------------|--|
| | จำนวน |
| อัตรากำลังคน | |
| ๑) ข้าราชการ (ตามโครงสร้าง) | ๑,๗๖๔ |
| ๒) พนักงานราชการ (ตามกรอบ) | ๑๓๑ |
| การเคลื่อนไหวของข้าราชการ | |
| ๑) การเข้ารับราชการ | |
| - บรรจุใหม่ | ๓๑ |
| - รับโอน | ๑ |
| - บรรจุกลับ | ๐ |
| ๒) การสูญเสียข้าราชการ | |
| - ลาออก | ๖ |
| - ให้ออก | ๑ |
| - เกษียณอายุราชการ | ๔๔ |

ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

| รายการ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | | |
|-------------|--|--------------|------------|
| | กรอบที่มี | จำนวน (คน) | อัตรารว่าง |
| ๑. บริหาร | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๒. อำนวยการ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๓. วิชาการ | ๑,๗๕๗ | ๑,๖๗๘ | ๗๙ |
| ๔. ทั่วไป | ๖ | ๕ | ๑ |
| รวม | ๑,๗๖๓ | ๑,๖๘๓ | ๘๐ |



ส่วนที่ ๔

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลัง จากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จัดสรรอัตรากำลังครู และจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราว ให้สถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนได้ จึงมีสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู

๑.๑ แนวปฏิบัติการบรรจุครูใหม่ไม่ได้ทันทีที่ว่างลง มีกระบวนการตามข้อกำหนดทำให้โรงเรียน ขาดแคลนครูช่วงรอยต่อในระยะเวลาสั้น

๑.๒ การรับย้ายมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอน ทำให้ใช้เวลานาน เนื่องจากต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๑.๓ ครูบรรจุใหม่ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน เป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้ายจึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา

๑.๔ ผลกระทบจากมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้การบรรจุอัตราทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการไม่ต่อเนื่อง

๒. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

๒.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป



๓. จุดที่ควรพัฒนา

- ๓.๑ ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- ๓.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
- ๓.๓ ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ข้อเสนอแนะ

๔.๑ บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่างๆ มีสภาพอัตรากำลังครู เมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกัน โดยใช้มาตรการ ดังนี้

๔.๑.๑ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มี ตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุด เป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๔.๑.๒ เกลี้ยอัตรากำลังครูและพนักงานราชการ ลูกจ้างสายงานการสอน กรณีที่มีคนครอง ข้าราชการครู และพนักงานราชการ ลูกจ้าง สายงานการสอน ในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนตามตัว ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์มีความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ

๔.๒ รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการ ในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ในระดับหนึ่ง

๔.๓ ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาด แคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่ สะดวก

๔.๔ ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาด แคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย



คณะทำงาน

ที่ปรึกษา

นายชัยวัฒน์ ตั้งพงษ์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

คณะผู้จัดทำ

นายประทีปแสง พลรักษา

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

นางศุภิพร ประการแก้ว

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

นายธวัชชัย เต็งชัยภูมิ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางวิลาสิณี อู่อัจฉรินทร์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



