



แผนอัตรากำลัง
ปีงบประมาณ
๒๕๖๖

โรงเรียนวัดมหาเวช
อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ของโรงเรียนวัดมawangษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในโรงเรียนวัดมawangษ์ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของ สถานศึกษาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้โรงเรียนวัดมawangษ์สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากรุและวิชาเอกที่ขาดแคลนตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการพัฒนาสถานศึกษาและสร้างคุณภาพของผู้เรียน ทางโรงเรียนวัดมawangษ์จึงจัดทำแผนอัตรากำลังคนขึ้น

โรงเรียนวัดมawangษ์

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ เหตุผลและความเป็นมา

- | | |
|------------------------------------|---|
| ๑. ความสำคัญของอัตรากำลัง | ๑ |
| ๒. อำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล | ๒ |
| ๓. ผลกระทบจากการขาดแคลนอัตรากำลัง | ๓ |
| ๔. สภาพปัจจุบันปัญหา | ๓ |
| ๕. วัตถุประสงค์ | ๓ |

ส่วนที่ ๒ แนวทางการดำเนินงาน

- | | |
|----------------|---|
| ๒.๑ วิสัยทัศน์ | ๔ |
| ๒.๒ พันธกิจ | ๔ |

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงาน

- | | |
|------------------------------|---|
| ๓.๑ การวางแผนอัตรากำลังทดแทน | ๕ |
|------------------------------|---|

ส่วนที่ ๔ สรุปข้อเสนอแนะ

- | | |
|---------------------------|---|
| ๔.๑ ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัด | ๖ |
| ๔.๒ จุดที่ควรพัฒนา | ๖ |
| ๔.๓ ข้อเสนอแนะ | ๖ |

ส่วนที่๑ บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

๑. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคน เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวน กำลังคนที่เหมาะสม”

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งระดับ สถานศึกษาซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรารำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคน สำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

๒. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๒๓ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่

๑. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

มาตรา ๒๖ ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๒. เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

มาตรา ๔๑ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีในหน่วยงานการศึกษาใดจำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๓. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตราากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อ การจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับ การศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้อง ปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการ บริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหาระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันโรงเรียนวัดมหวางษ์ เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวม มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด ๒๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน ๑ คน
๒. ข้าราชการครู	จำนวน ๑๓ คน
๓. ครูอัตราจ้าง	จำนวน ๖ คน
๔. เจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน ๑ คน
๕. นักการภารโรง/แม่บ้าน	จำนวน ๑ คน

ปัญหาในการวางแผนอัตรากำลังคน

๑. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อยและผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนมีน้อยมาก

๒. โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงความต้องการ

๓. โรงเรียนมีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการและการย้ายกลับภูมิลำเนา

๒. เพื่อกำหนดแนวทางการบริการงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

๓. เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

ส่วนที่ ๒

แนวทางการดำเนินงาน

โรงเรียนวัดมawangษ์ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

วิสัยทัศน์

โรงเรียนวัดมawangษ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ควบคู่คุณธรรมสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐาน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

๑. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษา กำหนด
๒. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้เทคโนโลยี
๓. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ สมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ ๒๑
๔. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. พัฒนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ ๒๑
๖. สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓

ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนวัดมawangษ์ ได้ดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. วางแผนอัตรากำลังและความต้องการเอกทดแทน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
ลำดับที่	รายชื่อ	ความต้องการวิชาเอกทดแทน /ทดแทนตำแหน่ง
๑	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องอายุราชการ นางชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
๑	-	

ส่วนที่ ๔

สรุปและข้อเสนอแนะ

โรงเรียนวัดมทาวงษ์ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการวางแผนล่วงหน้า ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ เพื่อให้การบริการอัตรากำลังของโรงเรียนวัดมทาวงษ์ บรรลุเป้าหมายทั้งนี้ได้วิเคราะห์ ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

๑. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๑ นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตรากำลังข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๑.๒ ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้ส่วนตัวของข้าราชการครู

๑.๓ กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

๒. จุดที่ควรพัฒนา

๒.๑ ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. ข้อเสนอแนะ

๓.๑ บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์

๓.๒ รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

๓.๓ ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหา ความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

๓.๔ คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

๓.๕ ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียน

๓.๖ สนับสนุนและสงวนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร ๕ ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

๖.๗ พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น