



# แผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2564

โรงเรียนวัดมหาหงษ์

อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ของโรงเรียนวัดมหาหงษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในโรงเรียนวัดมหาหงษ์ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของ สถานศึกษาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้โรงเรียนวัดมหาหงษ์สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากรและวิชาเอกที่ขาดแคลนตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการพัฒนาสถานศึกษาและสร้างคุณภาพของผู้เรียน ทางโรงเรียนวัดมหาหงษ์จึงจัดทำแผนอัตรากำลังคนขึ้น

โรงเรียนวัดมหาหงษ์

## สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

### ส่วนที่ 1 เหตุผลและความเป็นมา

1. ความสำคัญของอัตรากำลัง 1
2. อำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 2
3. ผลกระทบจากการขาดแคลนอัตรากำลัง 3
4. สภาพปัจจุบันปัญหา 3
5. วัตถุประสงค์ 3

### ส่วนที่ 2 แนวทางการดำเนินงาน

- 2.1 วิสัยทัศน์ 4
- 2.2 พันธกิจ 4

### ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังทดแทน 5

### ส่วนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะ

- 4.1 ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัด 6
- 4.2 จุดที่ควรพัฒนา 6
- 4.3 ข้อเสนอแนะ 6

## ส่วนที่ 1 บทนำ

### เหตุผลความเป็นมา

#### 1. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคน เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “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

#### 2. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 23 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่

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

มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

มาตรา 41 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษาใดจำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อ การจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับ การศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้อง ปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการ บริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหาระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

### สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันโรงเรียนวัดมทาวงษ์ เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 16 อัตรา ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	1 คน
2. ข้าราชการครู	จำนวน	8 คน
3. ครูอัตราจ้าง	จำนวน	4 คน
4. เจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	1 คน
5. นักการภารโรง/แม่บ้าน	จำนวน	2 คน

## ปัญหาในการวางแผนอัตรากำลังคน

1. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ตำแหน่งได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อยและผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนมีน้อยมาก
2. โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงความต้องการ
3. โรงเรียนมีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการและการย้ายกลับภูมิลำเนา
2. เพื่อกำหนดแนวทางการบริการงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและได้รับจัดสรรครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

## ส่วนที่ 2

### แนวทางการดำเนินงาน

โรงเรียนวัดมหาวงษ์ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

โรงเรียนวัดมหาวงษ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ควบคู่คุณธรรมสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐาน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษา กำหนด
2. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้เทคโนโลยี
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ สมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21
6. สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน

### ส่วนที่ 3

#### ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนวัดมawangษ์ ได้ดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2564-2565 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

#### 1. วางแผนอัตรากำลังและความต้องการเอกทดแทน ในปีงบประมาณ 2564 และ 2565

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564		
ลำดับที่	รายชื่อ	ความต้องการวิชาเอกทดแทน /ทดแทนตำแหน่ง
1	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ นางภัทรวรรณ ไม้งังหาร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ วิชาเอก เกษตรกรรม	1. วิชาเอกคณิตศาสตร์ 2. วิชาเอกภาษาไทย
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		
1	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ นางชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา

## ส่วนที่ 4

### สรุปและข้อเสนอแนะ

โรงเรียนวัดมหาหงษ์ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการวางแผนล่วงหน้า ตั้งแต่ปี 2564-2565 เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ เพื่อให้การบริการอัตรากำลังของโรงเรียนวัดมหาหงษ์ บรรลุเป้าหมายทั้งนี้ได้วิเคราะห์ ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

#### 1. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1 นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

1.2 ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการครู

1.3 กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

#### 2. จุดที่ควรพัฒนา

2.1 ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

#### 3. ข้อเสนอแนะ

3.1 บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์

3.2 รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริการจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

3.3 ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

3.4 คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

3.5 ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียน

3.6 สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร 5 ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

6.7 พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น