แผนอัตรากำลัง

ปีงบประมาณ 2563

โรงเรียนวัดมหาวงษ์

อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

คำนา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ของโรงเรียนวัดมหาวงษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในโรงเรียนวัดมหาวงษ์ให้สามารถดำเนินการตามภาระกิจของสถานศึกษาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมรประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้โรงเรียนวัดมหาวงษ์สามาถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตข้างหน้าจะมีการใช้อัตราครูและวิชาเอกที่ขาดแคลนตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการพัฒนาสถานศึกษาและสร้างคุณภาพของผู้เรียน ทางโรงเรียนวัดมหาวงษ์จึงจัดทำแผนอัตรากำลังคนขึ้น

โรงเรียนวัดมหาวงษ์

สารบัญ

คำนำ หน้า

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

<u>เหตุผลความเป็นมา</u>

1. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

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

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

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งระดับสถานศึกษาซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรารำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

2. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่เกี่ยวข้อง

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

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

มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

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

มาตรา 41 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษาใดจำนวนเท่าใดและต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใดให้เป็นไปตาที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหาในระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันโรงเรียนวัดมหาวงษ์ เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 24 อัตรา ประกอบด้วย

1. ครูประจำการ	16	อัตรา
2. ครูอัตราจ้าง	3	อัตรา
3. ลูกจ้างประจำ	1	อัตรา

4. ครูธุรการ 1 อัตรา

5. ครูพี่เลี้ยง 1 อัตรา

6. แม่บ้าน 1 อัตรา

ปัญหาในการวางแผนอัตรากำลังคน

1. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูฯ โดยกำตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนมีน้อยมาก

2.โรงเรียนได้ครูสาขาวิชาเอกไม่ตรงความต้องการ

3. โรงเรียนที่มีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียนไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการและการย้ายกลับภูมิลำเนา

2. เพื่อกำหนดแนวทางการบริการงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

3. เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและได้รับจัดสรรครูสาขาวิชากเอกตามีโรงเรียนต้องการ

ส่วนที่2

แนวทางการดำเนินงาน

โรงเรียนวัดมหาวงษ์ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2562 ดังนี้

วิสัยทัศน์

โรงเรียนวัดมหาวงษ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ควบคู่คุณธรรมสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด

2.พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้เทคโนโลยี

3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ สมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21

6. สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนวัดมหาวงษ์ ได้ดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2562- 2563 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังและความต้องการเอกทดแทน ในปี 2563

ปี พ.ศ. 2563		
ลำดับที่	รายชื่อบุคลากร	ความต้องการเอกทดแทน
1	ข้าราชการครูที่เกษียณ 1. นางถวิล จั่นมุ้ย 2. นางกนิษฐา ตันติวิทยมาศ	1. สังคม 2. ภาษาอังกฤษ
2	ลูกจ้างประจำที่เกษียณ 1. นายอุดม ดีชะโชติ	นักการภารโรง

ปี พ.ศ. 2564		
ลำดับที่	รายชื่อบุคลากร	ความต้องการเอกทดแทน
1	นางภัทราวรรณ ไมจังหาร	1. คณิตศาสตร์

ส่วนที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

โรงเรียนวัดมหาวงษ์ สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการวางแผนล่วงหน้า ตั้งแต่ปี 2563-2564 เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ เพื่อให้การบริการอัตรากำลังของโรงเรียนวัดมหาวงษ์ บรรลุเป้าหมายทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

1. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1 นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

1.2 ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการครู

1.3 กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอบการดำเนินงานมากเกินไป

2. จุดที่ควรพัฒนา

2.1 ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์

3.2 รวมโรงเรียนขาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บรหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริการจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

3.3 ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

3.4 คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

3.5 ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียน

3.6 สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธ์ใหม่ หลักสูตร 5 ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

6.7 พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น