



แผนอัตรากำลัง

ประจำปี การศึกษา 2564 -2566

โรงเรียนบ้านประตง อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของโรงเรียนบ้านประตงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในโรงเรียนบ้านประตง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษา ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้โรงเรียนบ้านประตงสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากรูและวิชาเอกที่ขาดแคลน ตำแหน่งใด จำนวน เท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการพัฒนาสถานศึกษาและสร้างคุณภาพของผู้เรียน ทางโรงเรียนบ้านประตง จึงจัดทำแผนอัตรากำลังคนขึ้น

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 เหตุผลและความเป็นมา

1.1 ความสำคัญของอัตรากำลัง 1

1.2 อำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 1

1.3 ผลกระทบจากการขาดแคลนอัตรากำลัง 2

1.4 สภาพปัจจุบันปัญหา 2

1.5 วัตถุประสงค์ 3

ส่วนที่ 2 แนวทางการดำเนินงาน 4

2.1 วิสัยทัศน์ 4

2.2 พันธกิจ 4

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน 5

3.1 การวางแผนอัตรากำลังทดแทน 6

ส่วนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะ 8

4.1 ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัด 8

4.2 จุดที่ควรพัฒนา 8

4.3 ข้อเสนอแนะ 8-9

ส่วนที่ 1

เหตุผลและความเป็นมา

1.ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็น ทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย กำลังคนเป็น ทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจาก ศักยภาพของแต่ละคนมี ความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ

“คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม” การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้า

ว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผน กำลังคนยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและ ประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อม ใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่ เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผน ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้ กำลังคนให้ได้ประโยชน์ สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผน กำลังคนตั้งแต่ระดับ สถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพ อัตรากำลัง ที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาใน รายละเอียด เกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็น จำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา

2.อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวข้องของ มาตรา 23 ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่

(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด มาตรา 26

ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(2) เสนอความต้องการจำนวนและอัตรา ตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณา มาตรา 41 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษาใดจำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3.ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชา ด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหาระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันโรงเรียนบ้านประตง เป็นโรงเรียนประถมประจำอำเภอ ด้านอัตรากำลังของโรงเรียนในภาพรวม มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน 53 อัตรา ประกอบด้วย

- 1.ผู้บริหาร 4 อัตรา
- 2.ครูประจำการ 47 อัตรา
- 3.ลูกจ้างชั่วคราว 1 อัตรา

ปัญหาในการวางแผนกำลังคน

5.วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการ และการย้ายกลับภูมิลำเนา และเสียชีวิต
- 2.เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด
- 3.เพื่อให้โรงเรียน มีอัตรากำลังเพียงพอครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และได้รับจัดสรร ครูสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

ส่วนที่ 2

แนวทางการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านประตง ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ดังนี้

วิสัยทัศน์

ภายในปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ้านประตง มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้เรียนต้องได้เล่าเรียน
มีความเป็นเลิศทางวิชาการโดยใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ มีผลการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ ภาษาไทย
วิทยาศาสตร์ที่สูงขึ้น มีทักษะชีวิต คิดสร้างสรรค์ มีค่านิยมที่ดีสุนิสาที่ดี ปฏิเสธสิ่งเสพติด ใส่ใจความสะอาด
และสิ่งแวดล้อม มีสุนทรียภาพ รักการอ่าน ใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่งดงามนำหลักธรรมมาปฏิบัติ
มีวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครูมีการพัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รักและ
เข้าใจในเด็ก คำนวณและวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ ใช้สารสนเทศในการตัดสินใจ
และการดำเนินงานตามหลักการประกันคุณภาพ โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย มีหลักสูตรที่หลากหลาย
ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาที่สูงขึ้น ได้รับความพึงพอใจจากผู้ปกครองเป็นอย่างดี

พันธกิจ

นอกเหนือจากการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ในระดับชั้น
ประถมศึกษาและการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาโดยยึดถือมาตรฐานการศึกษา
ของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนแล้ว โรงเรียนยังได้กำหนดพันธกิจที่
เป็นจุดเน้นและขอบเขตการทำงานหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ
ดังนี้

ด้านคุณภาพผู้เรียน

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มที่ด้วยหลักสูตรและกิจกรรมที่หลากหลาย
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นตามลำดับ
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอัตลักษณ์ตามที่โรงเรียนกำหนด

ด้านคุณภาพครู

1. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรักและเข้าใจ
ในตัวผู้เรียน มีมิตรไมตรีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง 5

ด้านการบริหารและจัดการตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษา

- 1.ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการสอน การพัฒนางานวิจัย การใช้ข้อมูลสารสนเทศ
- 2.ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษามีการพัฒนาการที่ดีขึ้นตามลำดับ
- 3.ส่งเสริมให้มีหลักสูตรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ ถนัดและสนใจ
- 4.ส่งเสริมให้มีการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการศึกษา
- 5.ส่งเสริมให้มีการยกระดับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

ด้านการการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

- 1.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้เป็นประโยชน์ทั้งภายในและภายนอก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ด้านพัฒนาอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

- 1.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านอัตลักษณ์ผู้เรียนและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

ด้านมาตรการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา

- 1.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น

ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านประตง ได้ดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2563 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังและความต้องการเอกทดแทน ในปี 2563-2565

ปี พ.ศ. 2564		
ลำดับที่	รายชื่อบุคลากร	ความต้องการเอกทดแทน
1	นายอารมย์ รักศิลป์	1.เอกภาษาไทย 2.เอกวิทยาศาสตร์ 3.เอกคณิตศาสตร์
2	นางสาวชั้นธนา พันระ	1.เอกภาษาไทย 2.เอกวิทยาศาสตร์ 3.เอกคณิตศาสตร์
3	นางศุภาวีร์ นาคคำ	1.เอกภาษาไทย 2.เอกวิทยาศาสตร์ 3.เอกคณิตศาสตร์

ปี พ.ศ. 2565		
ลำดับที่	รายชื่อบุคลากร	ความต้องการเอกทดแทน
1	นางสาวอุทัย ทองคำดี	1.เอกบริหารการศึกษา 2.เอกภาษาไทย
2	นางมณี รักร่วม	1.เอกภาษาไทย 2.เอกคอมพิวเตอร์
3	นางเอมอร รักศิลป์	1.เอกสังคมศึกษา 2.เอกคณิตศาสตร์

ปี พ.ศ. 2566		
ลำดับที่	รายชื่อบุคลากร	ความต้องการเอกทดแทน
1	นายสุเมธ คั่นถิ	1.เอกบริหารการศึกษา 2.เอกวิทยาศาสตร์
2	นายมานะ อรุณโน	1.เอกสังคมศึกษา 2.เอกพลศึกษา
3	นางจันศรี ชำนาญศิลป์	1.เอกสังคมศึกษา 2.เอกพลศึกษา

ส่วนที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป โรงเรียนบ้านประทง สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการวางแผนล่วงหน้าตั้งแต่ปี 2564-2566 เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของโรงเรียนบ้านประทง บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

1. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1 นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

1.2 ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับ รายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

1.3 กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

2. จุดที่ควรพัฒนา

2.1 ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้ เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 พัฒนาศักยภาพครูที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการใน การกิจ การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาด แคลน อัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

3.3 ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียน ที่ประสบ ปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาด แคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

3.4 คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุ และแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

3.5 ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียน

3.6 สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออก ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไว้ เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร 5 ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

3.7 พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น