



รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการการวางแผนอัตรากำลังโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

ปีการศึกษา 2566



กลุ่มงานบริหารบุคคล

โรงเรียนคลองบ้านพร้าว

สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ ๑

ความสำคัญและความเป็นมา

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคน เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินการงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวน กำลังคนที่เหมาะสม” การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่า ต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรา กำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทาง การศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้ สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งระดับ สถานศึกษาซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรารำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคน สำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน
๒. เพื่อจัดทำข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. มีจำนวนครู ตามเกณฑ์ที่กำหนด ระดับดีมาก
๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีข้อมูลจัดเก็บเป็นระบบ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. โรงเรียนมีจำนวนบุคลากร ที่ตรงความต้องการมีจำนวนตามเกณฑ์
๒. บุคลากรครูมีประวัติที่ครบถ้วนถูกต้อง

กิจกรรมที่ดำเนินการ

๑. ประชุมวางแผนการจัดทำโครงการ
๒. ขอเสนอเพื่ออนุมัติโครงการ
๓. แต่งตั้งคณะทำงาน
๔. ดำเนินงานตามแผนงาน
 - ๔.๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการวางอัตราค่าจ้าง
 - ๔.๒ จัดทำสรุปรายงาน
 - ๔.๓ นิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ
 - ๔.๔ รายงานผลการดำเนินโครงการ
๕. สรุปการดำเนินการตามโครงการ

ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ร้อยละ๙๐ของบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะของสายงาน

ร้อยละ๑๐๐ของหน่วยงานในสังกัดมีแผนอัตราค่าจ้างเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทำให้โรงเรียนสามารถบริหารการศึกษาดำเนินต่อไปอย่างมีคุณภาพ เป็นศูนย์กลางทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการของบุคลากรทั้งภายในและภายนอก

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต๑

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต๑

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยาย โอกาส สังกัดสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต๑

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาที่ใช้เกณฑ์จำนวน นักเรียนระดับประถมศึกษา โดยกองแผนงานของกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา ๒๕๔๖ ซึ่งกำหนด ขนาดดังนี้
สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑-๑๒๐ คน สถานศึกษา ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๑-๓๐๐ คน และสถานศึกษา ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน ตั้งแต่ ๓๐๑ คนขึ้นไป

ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่ง การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในการสอน แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระยะเวลาน้อยกว่า ๕ ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระยะเวลาดั้งแต่ ๕-๑๐ ปีและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลามากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป ๑

ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะ หมายถึง ระดับความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทางปฏิบัติงานวิชาชีพ และได้มี การกำหนดวิทยฐานะไว้ ๔ ระดับ คือ วิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ครูผู้สอนที่ไม่มีวิทยฐานะ หมายถึง ลูกจ้างประจำปฏิบัติการ สอนในสถานศึกษา เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และตำแหน่งอื่นๆ ที่ปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาและไม่มีวิทยฐานะ

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคลองบ้านพร้าว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ มีเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.เอกสารเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.เอกสารชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น

๒.๑.ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์

ระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

๒.๒งานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของ

รัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๓.เอกสารการกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๔.เอกสารจำนวนนักเรียนโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

๔.๑ ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล๑-๓) กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง

๔.๒ ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่๑-๖) กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง

๔.๓ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่๑-๓) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

๔.๔ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

๕.เอกสารการคำนวณอัตรากำลัง

๕.๑ สายงานบริหารการศึกษา

-สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๐ ลงมา ไม่กำหนดอัตรากำลัง

สายบริหารสถานศึกษา ยกเว้นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

-สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๑ คนขึ้นไป อัตรากำลังสายบริหาร
การศึกษาดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา		รวม
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	
๔๑-๑๑๙ คน	๑ อัตรา	-	๑ อัตรา
๑๒๐-๓๑๙ คน	๑ อัตรา	๑ อัตรา	๒ อัตรา
๓๒๐-๑,๐๗๙คน	๑ อัตรา	๒ อัตรา	๓ อัตรา
๑,๐๘๐-๑,๖๗๙คน	๑ อัตรา	๓ อัตรา	๔ อัตรา
ตั้งแต่๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	๑ อัตรา	๔ อัตรา	๕ อัตรา

๕.๒ สายงานการสอน

-สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คน ขึ้นไป กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คน ต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

๕.๓ สายงานสนับสนุนการศึกษา

-กำหนดอัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา	
	พนักงานราชการ/อัตราจ้าง	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
๔๑-๓๕๙ คน	๑ อัตรา	-
๑๒๐-๓๑๙ คน		๑ อัตรา
๓๒๐-๑,๐๗๙คน		๒ อัตรา
๑,๐๘๐-๑,๖๗๙คน		๓ อัตรา
ตั้งแต่๑,๖๘๐ คนขึ้นไป		๔ อัตรา

๖. คู่มือปฏิบัติงานกลุ่มงานบุคคลโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

๗. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒.

๘. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และ

วิธีการ เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๙. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๒ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และ

วิธีการ เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๐. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ. ๐๒๐๖.๓/ว๘ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์

และวิธีการ เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๑. สมรรถนะกับกระบวนการบริหารงานบุคคล

๑๑.๑. การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติ และสมรรถนะตามตำแหน่งที่ต้องการ

การเลือกใช้วิธีการคัดเลือกที่ได้คนตรงกับความต้องการ ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย

เช่น การใช้แบบทดสอบหรือวิธีสัมภาษณ์จะทำให้ได้คนที่ตรงตรงกับความต้องการ

ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย

๑๑. ๒. การวางแผนอบรมและพัฒนาบุคลากร ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลจะช่วย

กำหนดทิศทางการพัฒนา ส่วนการพัฒนาเป็นการเพิ่มการทำงานให้คนแต่ละคน

อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑.๓. การวางแผนการก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร เป็นการวางแผนทดแทนตำแหน่ง ระดับบริหาร

และทำให้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนที่มี ทำให้ทราบอนาคต ทำให้ต้อง เตรียมบุคลากรให้พร้อมทั้ง

ตำแหน่งในองค์กร

๑๑.๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นตัวสะท้อนให้ทราบถึงสมรรถนะของ

ตนเอง ขององค์กร

๕. ค่าตอบแทน เป็นตัวช่วยให้บุคคลมีความกระตือรือร้นมากขึ้น ส่งผลต่อสมรรถนะของ

หน่วยงาน

หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

๑. ความหมายของการประเมินโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (๒๕๒๔, หน้า ๑) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับการตัดสินคุณค่าของโครงการ ผลผลิตกระบวนการ จุดมุ่งหมายของโครงการ หรือทางเลือกต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จุดเน้นของการประเมินคือ การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ

ไพศาล หวังพานิช (๒๕๓๓, หน้า ๒๕ – ๒๖) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการกำหนดคุณค่าของโครงการนั้นว่าดีมีประสิทธิภาพและได้ผลเพียงใด

สุวิมล ติรภานนท์ (๒๕๔๓, หน้า ๒) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาการดำเนินการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างทันท่วงที ในทางตรงกันข้ามผลการประเมินจะไม่เกิดเท่าที่ควร หากผลนั้นไม่สามารถใช้ในเวลาที่เหมาะสม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความหมายการประเมินโครงการสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ได้มาซึ่งข้อมูล สารสนเทศสำหรับการตัดสินคุณภาพ คุณค่าของโครงการว่ามีระดับคุณภาพ และคุณค่าอย่างไร นำไปใช้พัฒนาสืบเนื่องต่อไปได้อย่างไร

๒. ความมุ่งหมายของการประเมินโครงการ

หลักการดำเนินงานใด ๆ จะต้องมีการติดตามผลงานหรือประเมินผลงานที่ได้รับมอบหมายไปดำเนินการ การติดตามผลงานเป็นการประเมินวิธีหนึ่ง เพื่อตรวจสอบว่างานใดดำเนินต่อไปอย่างไรเป็นการป้องกันไม่ให้งานแต่ละช่วงแต่ละตอน ดำเนินการผิดจุดประสงค์และเป้าหมายเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้การดำเนินงานนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากยิ่งขึ้น บทบาทหน้าที่ของการศึกษาในปัจจุบันโดยเฉพาะโรงเรียนที่มีขอบข่ายขยายกว้างและซับซ้อนมากขึ้น เพราะความเติบโตและเจริญของสังคม ความต้องการของสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคม ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนไม่ได้มีหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียวแต่ต้องเกี่ยวข้องกับประสานงานกับชุมชน สังคมและครอบครัวของนักเรียน โรงเรียนจำเป็นต้องบริหารงานให้ดำเนินไปตามนโยบายของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ต้องดำเนินตามแผนโครงการที่กำหนดจากนโยบายสูงสุด ดังนั้นจึงต้องมีการติดตามและประเมินโครงการ เพื่อให้งานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์จึงทำให้การประเมินโครงการมีความมุ่งหมายและความสำคัญตามความคิดเห็นของนักวิชาการในหลายแง่มุม ดังต่อไปนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (๒๕๓๙, หน้า ๗๔ – ๗๕) ได้กล่าวถึงความหมายการประเมินโครงการของ มิทเซล (Mizel) และการประเมินโครงการที่มีความหมายเฉพาะของ คนอกซ์ (Knox) ว่าการประเมินโครงการมีความมุ่งหมาย ๓ ประการ

เพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการ

เพื่อช่วยให้ผู้ที่ตัดสินใจมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง

เพื่อการบริการข้อมูลแก่ฝ่ายการเมือง เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย การประเมินโครงการ

ความมุ่งหมายเฉพาะ ดังต่อไปนี้

เพื่อแสดงถึงเหตุผลที่ชัดเจนของโครงการอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการตัดสินใจว่า ลักษณะใดของโครงการมีความสำคัญมากที่สุดซึ่งจะต้องทำการประเมินเพื่อหาประสิทธิภาพและข้อมูลชนิดใดจะต้องเก็บรวบรวมเพื่อการวิเคราะห์

เพื่อรวบรวมหลักฐานความเป็นจริง และข้อมูลที่จำเป็น เพื่อนำไปสู่การพิจารณาประสิทธิผลของโครงการ

เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อการนำไปสู่การสรุปผลของโครงการ

การตัดสินใจว่าข้อมูลหรือข้อเท็จจริงใดสามารถนำไปใช้ได้

สรุปได้ว่าการประเมินโครงการ มีความมุ่งหมายเพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของโครงการ เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจสามารถนำไปตัดสินใจและนำไปใช้ได้ โดยคำนึงถึงความสำคัญของโครงการว่ามีความเหมาะสมเพียงใด บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพราะผลการประเมินจะเป็นตัวกระตุ้นให้การดำเนินงานมีข้อบกพร่องน้อยลง ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้นในการดำเนินงานแต่ละโครงการ

๓. ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

จากความมุ่งหมายและความสำคัญดังกล่าวแล้ว พอสรุปได้ว่าการประเมินโครงการมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

การประเมินโครงการช่วยให้กำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจน ดังกล่าวคือ ก่อนที่จะนำโครงการไปใช้ย่อมจะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดจากผู้บริหารและผู้ประเมิน ส่วนใดที่ไม่ชัดเจน เช่น วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานการดำเนินงาน หากขาดความแน่นอนที่แจ่มชัดจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องชัดเจนเสียก่อน

ประโยชน์เต็มที่ ทั้งนี้เพราะการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการข้อมูลใดหรือปัจจัยใดที่เป็นปัญหา จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับคุณค่าทรัพยากรทุกชนิดจะได้รับการจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินงาน ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นหรือมีมากเกินไป จะได้รับการตัดทอน และทรัพยากรใดที่ขาดจะได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม

การประเมินโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะโครงการเป็นส่วนหนึ่งของแผน ดังนั้นเมื่อโครงการได้รับการตรวจสอบวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ดำเนินไปด้วยดี

การประเมินโครงการมีส่วนช่วยให้การแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบ (impact) ของโครงการ และทำให้โครงการมีข้อที่ทำความเสียหายลดน้อยลง

การประเมินโครงการมีส่วนช่วยอย่างสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน เพราะการประเมินโครงการมีการตรวจสอบ และควบคุมชนิดหนึ่ง

การประเมินโครงการมีช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะการประเมินโครงการไม่ใช่เป็นการควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งการ แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติโครงการย่อมจะนำมาซึ่งผลงานที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องทั้งปวง

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการศึกษา

การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคลองบ้านพร้าว ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๓. การรวบรวมข้อมูล
๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคลองบ้านพร้าวในครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.	<u>ขั้นเตรียมงาน(PLAN)</u> ประชุมครูในกลุ่มบริหารงานบุคคลเพื่อวางแผนการจัดทำโครงการ	พ.ค.๒๕๖๕	ครูไพรัช ม้าเสมอ
๒.	เสนอโครงการเพื่ออนุมัติ	มิ.ย.๒๕๖๕	ครูไพรัช ม้าเสมอ
๓.	อนุมัติโครงการ	มิ.ย.๒๕๖๕	ผอ.รร.
๔.	ประชุมครูกลุ่มงาน ร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน	มิ.ย.๒๕๖๕	กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
๖.	ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานที่เตรียมไว้	มิ.ย. ๖๕ – มี.ค. ๖๖	กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
๗.	<u>ขั้นดำเนินการ (DO)</u> -จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการวางแผนอัตรากำลัง - จัดทำสรุปรายงาน -นิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ - รายงานผลการดำเนินโครงการ	มิ.ย. ๖๕ – มี.ค. ๖๖	ครูไพรัช ม้าเสมอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสำรวจข้อมูลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคลองบ้านพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๑

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคลองบ้านพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๑ ได้ดำเนินการ โดยส่งแบบสำรวจข้อมูล ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคลองบ้านพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๑ กรอก ข้อมูลให้เรียบร้อย สมบูรณ์ ถูกต้อง เพื่อนำมา วิเคราะห์ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

โรงเรียนคลองบ้านพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๑ นำแบบสำรวจข้อมูลที่สถานศึกษาในสังกัด กรอกแบบสำรวจข้อมูลเรียบร้อยแล้ว สมบูรณ์ ถูกต้องแล้ว นำมาสรุปเป็นข้อมูลในภาพรวมของโรงเรียนคลองบ้านพร้าว เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคลองบ้านพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๑

บทที่ ๔

ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานในการเรื่องอัตรากำลังโรงเรียนคลองบ้านพร้าวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ตารางแสดงอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ ๒ ตารางแสดงอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานอื่น

ส่วนที่ ๓ ตารางแสดงอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการจัดสรรจากเขตพื้นที่การศึกษา

ส่วนที่ ๔ ตารางแสดงอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นรายได้สถานศึกษา

ส่วนที่ ๕ ตารางแสดงอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ กคศ.

ตาม จ.๑๘ของครูโรงเรียนคลองบ้านพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต ๑

ส่วนที่๑ ตารางแสดงอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ
๑	นายทินกร คุ่มวงษ์	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการพิเศษ
๒	นางสาวธนาภรณ์ ธาราบรรพต	รอง ผอ.สถานศึกษา	ชำนาญการ
๓	นางสาวฐิติยา รัตนายน	รอง ผอ.สถานศึกษา	ชำนาญการ
๔	นางสาวน้ำค้าง ยี่สุนซ้อน	ครู	ชำนาญการพิเศษ
๕	นายไพรัช ม้าเสมอ	ครู	ชำนาญการ
๖	นางสาวช่อนกลิ่น หลอดอ่อน	ครู	ชำนาญการพิเศษ
๗	นางรัตนภรณ์ ศรีจำปา	ครู	ชำนาญการพิเศษ
๘	นางเดือนเพ็ญ ชินโคตรพงษ์	ครู	
๙	นางสาวศิริวิมล บุญชู	ครู	
๑๐	นางสาวอมรรัตน์ มากเหลียม	ครู	
๑๑	นายธีรวัตร งามศักดิ์	ครู	
๑๒	นางสาวประภัสสร ผิวทอง	ครู	
๑๓	นางสาวภัทรพิน พวงเงิน	ครู	
๑๔	นางสาวชราภรณ์ ศรีวีรพงษ์	ครู	
๑๕	นางสาวสุดารัตน์ แสงหิรัญ	ครู	

๑๖	นางสาวจิรารัตน์ อยู่สุข	ครู	
๑๗	นางสาวบุณิสรา สุวรรณมาศ	ครู	
๑๘	นางสาวลำอานงค์ สุขหมั่น	ครู	
๑๙	นางสาวสุกัญญา แซ่ลือ	ครู	
๒๐	นางสาวกิติรัชต์ สังสนา	ครู	
๒๑	นายอนันต์ สายคำ	ครู	
๒๒	นายสิทธิศักดิ์ ทวีกุล	ครู	
๒๓	นายวรเทพ สุภาสืบ	ครู	
๒๔	นางสาวประไพพร ยิ้มแย้ม	ครูผู้ช่วย	
๒๕	นางสาวศิริวัลย์ แนวพานิช	ครูผู้ช่วย	
๒๖	นางสาวประภัสสร อริยเมตตา	ครูผู้ช่วย	
๒๗	นางสาวปรียาภัทร เปล่งวรรณ	ครูผู้ช่วย	
๒๘	นายนรวิชญ์ สระสร	ครูผู้ช่วย	
๒๙	นางสาวกาญจนา กาพิยะ	ครูผู้ช่วย	
๓๐	นางสาวณกานต์ นิลนนท์	ครูผู้ช่วย	
๓๑	นางสาวพิจิตรา ทองเพชร	ครูผู้ช่วย	
๓๒	นางสาวอรทัย บุญสุภาพ	ครูผู้ช่วย	
๓๓	นางสาวบุญนิสา ภารสมบุรณ์	ครูผู้ช่วย	
๓๔	นายธนาพร คำเพราะ		
๓๕	นายวิชชากร นิตใหม่		
๓๖	นางสาวปอรรวรรณ บุตรทา		
๓๗	นางสาวมุกมณี คำหีบ		
๓๘	นางสาวธัญทิพย์ ทองเชื้อ		
๓๙	นางสาวพัชรินทร์ แสงเทียน		
๔๐	นางสาวปาณิสรา ชวดชัยภูมิ		
๔๑	นางสาวเบญจมาศ เกตุรัตน์		

๔๒	นายพจน์ ไทยถาวร	พนักงานราชการ	
๔๓	นางสาวศุภมาส สังข์ทอง	ครูอัตราจ้าง	
๔๔	นางสาวจุฬาลักษณ์ ฐานวิเศษ	ครูอัตราจ้าง	
๔๕	นางสาวทิพยาภรณ์ ทองโพธิ์	ครูอัตราจ้าง	
๔๖	นายรังสรรค์ ภู่งงั่ว	ครูอัตราจ้าง	
๔๗	นางสาวรติมา อินทวงค์	ครูอัตราจ้าง	
๔๘	นายณรงค์กรณ์ อุดรรักษา	ครูอัตราจ้าง	
๔๙	นางสาวสุมาลี แสงแดง	พี่เลี้ยง	
๕๐	นางสาวเนตรนริน ไชยชนะ	พี่เลี้ยง	
๕๑	นางสาวศศิณัฐ จิววิรัตน์	ธุรการ	

๑.จากตารางส่วนที่๑ อัตรากำลังตารางแสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ สายบริหารการศึกษา จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๑.๑.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ ตำแหน่ง

๑.๑.๒ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ ตำแหน่ง

๑.๒เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๗๒๐-๑,๐๗๙ คน

- มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ ตำแหน่ง

- มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ ตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์พบว่าโรงเรียนคลองบ้านพร้าว มีอัตรากำลังสายบริหารสถานศึกษาครบตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ ๒ ตารางแสดงอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานอื่น

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	หน่วยงานที่สนับสนุนอัตรากำลัง
๑	นางสาวจุฬาลักษณ์ ฐานวิเศษ	ครูอัตราจ้าง		อบต.
๒	นางสาวทิพยาภรณ์ ทองโพธิ์	ครูอัตราจ้าง		อบต.

จากตารางส่วนที่ ๒ แสดงอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานอื่น คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ร้อยละ ๖.๕๒ เปอร์เซ็นต์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

ส่วนที่ ๓ ตารางแสดงอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการจัดสรรจากเขตพื้นที่การศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	หน่วยงานที่สนับสนุนอัตรากำลัง
๑	นายพจน์ ไทยถาวร	พนักงานราชการ		เขตพื้นที่การศึกษา

จากตารางส่วนที่ ๓ แสดงอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการจัดสรรจากเขตพื้นที่การศึกษา คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ร้อยละ ๑.๘๘ เปอร์เซ็นต์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

ส่วนที่ ๔ ตารางแสดงอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นรายได้สถานศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	หน่วยงานที่สนับสนุนอัตรากำลัง
๑	นางสาวศุภมาส สังข์ทอง	ครูอัตราจ้าง		รายได้สถานศึกษา
๒	นายรังสรรค์ ภูซ่งแก้ว	ครูอัตราจ้าง		รายได้สถานศึกษา

จากตารางส่วนที่ ๔ แสดงอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นรายได้สถานศึกษา คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ร้อยละ ๔.๓๔ เปอร์เซ็นต์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

ส่วนที่ ๕ ตารางแสดงอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเปรียบเทียบจากเกณฑ์ กคศ.

ตาม จ.๑๘ของครูโรงเรียนคลองบ้านพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๑

ตำแหน่งครูปัจจุบัน								จำนวนครู			
ตาม จ.๑๘				เกณฑ์ ก.ค.ศ.				-ขาด +เกิน			
บร.	รอง	ครู	รวม	บร.	รอง	ครู	รวม	บร.	รอง	ครู	รวม
๑	๒	๓๘	๔๑	๑	๒	๔๓	๔๖	๐	๐	๕	๕

-จากตารางส่วนที่ ๓ ตารางแสดงอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเปรียบเทียบจากเกณฑ์ กคศ. ตาม จ.๑๘ของครูโรงเรียนคลองบ้านพร้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๑ พบว่า จำนวนบุคลากรที่มีตัวอยู่จริงตาม จ.๑๘

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ คน
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓๘ คน
- รวม ๔๑ คน

เปรียบเทียบจากเกณฑ์ ก.ค.ศ.

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ คน
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔๓ คน
- รวม ๔๖ คน
-

สรุปโรงเรียนคลองบ้านพร้าวมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เปรียบเทียบจากเกณฑ์ ก.ค.ศ.

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ ตำแหน่ง ครบตามเกณฑ์
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ ตำแหน่งครบตามเกณฑ์
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาด ๕ ตำแหน่ง

บทที่ ๕

สรุปผลการดำเนินงาน

ผลการจัดกิจกรรม ตามโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ผลสรุปดังนี้

๑. วัตถุประสงค์
๒. เป้าหมาย
๓. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๕. สรุปผลการดำเนินการ
๖. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน
๒. เพื่อจัดทำข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมาย

- ๖.๑ เชิงปริมาณ
 - ๖.๑. มีจำนวนครู ตามเกณฑ์ที่กำหนด ระดับดี
 - ๖.๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีข้อมูลจัดเก็บเป็นระบบ
- ๖.๒ เชิงคุณภาพ
 - ๑.โรงเรียนมีจำนวนบุคลากร ที่ตรงความต้องการมีจำนวนตามเกณฑ์
 - ๒.บุคลากรครูมีประวัติที่ครบถ้วนถูกต้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในครั้งนี้

๑. แบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโครงการวางแผนอัตรากำลัง

สรุปโครงการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคลองบ้านพร้าว ปีการศึกษา ๒๕๖๖

- มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓๘ คน
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ คน

รวมทั้งสิ้น ๔๑ คน

-ซึ่งเปรียบเทียบจากเกณฑ์ ก.ค.ศ.

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ ตำแหน่ง ครอบคลุมตามเกณฑ์
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ ตำแหน่ง ครอบคลุมตามเกณฑ์
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาด ๕ ตำแหน่ง

ดังนั้นสรุปอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนคลองบ้านพร้าว คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ร้อยละ ๘๘.๓๗ เปอร์เซ็นต์

ซึ่งขาดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาด ๕ ตำแหน่ง คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ร้อยละ ๑๓.๑๕ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคลองบ้านพร้าวที่ขาดอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. อัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานอื่น
คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ร้อยละ ๖.๒๕ เปอร์เซ็นต์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

๓. อัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการจัดสรรจากเขตพื้นที่การศึกษา
คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ร้อยละ ๑.๘๘ เปอร์เซ็นต์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

๔. อัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นรายได้สถานศึกษาคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ร้อยละ ๔.๓๔ เปอร์เซ็นต์
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

๕. การจัดทำข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานและนำไปพัฒนางานในอนาคตต่อไป จึงได้ทำการประเมินผลโครงการโดยใช้แบบสำรวจอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ ๑ สำรวจอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ คะแนน ๕ ระดับ คือ ๕, ๔, ๓, ๒ และ ๑ ตามลำดับ หาค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ คือ การเก็บแบบสำรวจ เป็นจำนวน ๔๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๓ อยู่ในระดับดีมาก

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ

-ควรจัดทำอัตรากำลัง จ.๑๘ ให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อใช้ในการจัดสรร

อัตรากำลังในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บรรณานุกรม

ศึกษาธิการ, กระทรวง. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ และ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กองการรับส่งสินค้าและพัสดุ ภัณฑ (ร.ส.พ), ๒๕๕๖. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (๒๕๖๑).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสศ, ๒๕๕๖.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ประมวลกฎหมายการศึกษา เล่ม ๑. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๘

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,สำนักงาน. “รายงานการประชุม ก.ค.ศ.ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖”. ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖”.๑๓กรกฎาคม ๒๕๕๖.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗”.๘ มกราคม ๒๕๕๗.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครั้งที่ ๕/๒๕๕๖”. ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๖.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครั้งที่ ๖/๒๕๕๖”. ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๖.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครั้งที่ ๗/๒๕๕๖”. ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,สำนักงาน. “รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗”. ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗.



โรงเรียนคลองบ้านพร้าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ