



แผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2568

โรงเรียนดอนพุดวิทยา
อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ของโรงเรียนดอนพุดวิทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในโรงเรียนดอนพุดวิทยา ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้โรงเรียนดอนพุดวิทยา สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตข้างหน้าจะมีการใช้อัตราครูและวิชาเอกที่ขาดแคลนตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการพัฒนาสถานศึกษาและสร้างคุณภาพของผู้เรียน ทางโรงเรียนดอนพุดวิทยาจึงจัดทำแผนอัตรากำลังคนขึ้น

โรงเรียนดอนพุดวิทยา

สารบัญ

คำนำ

หน้า

สารบัญ

ส่วนที่ 1 เหตุผลและความเป็นมา

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

1
1
2
2
3

ส่วนที่ 2 แนวทางการดำเนินงาน

- 2.1 วิสัยทัศน์
- 2.2 พันธกิจ

4
4

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังทดแทน

6

ส่วนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะ

- 4.1 ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัด
- 4.2 จุดที่ควรพัฒนา
- 4.3 ข้อเสนอแนะ

7
7
7

ส่วนที่ 1

บทนำ

เหตุผลความเป็นมา

1. ความสำคัญอัตรากำลังบุคลากร

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

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

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคนหรือเริ่มวางแผนกำลังคนตั้งระดับสถานศึกษาซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู 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 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

มาตรา 41 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีในหน่วยงานการศึกษาใดจำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3. ผลกระทบจากความขาดแคลนหรือความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร

การบริหารอัตรากำลังที่ล้มเหลวได้สร้างปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วน และส่งผลกระทบทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมาก ได้แก่ ขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูที่ต้องปฏิบัติงานรองรับนโยบายจากหน่วยงานบังคับบัญชาด้วยศักยภาพที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดนำไปสู่ความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลในทุกด้าน

ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในระยะสั้น จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติทั้งเชิงรุกและเชิงแก้ปัญหาระยะสั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันโรงเรียนดอนพุทวิทยา เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในภาพรวมมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 30 อัตรา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหาร 2 อัตรา (ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1)
2. ครูประจำการ 19 อัตรา
3. ครูอัตราจ้าง 2 อัตรา
4. พนักงานราชการ 1 อัตรา
5. พี่เลี้ยงนักเรียนเรียนร่วม 1 อัตรา
6. เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 อัตรา
7. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและดูแลความสะอาด 3 อัตรา
8. แม่บ้าน 1 อัตรา

(3)

ปัญหาในการวางแผนอัตรากำลังคน

1. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูฯ โดยกำหนดตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนทั้งกรณีตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง ดำเนินการได้น้อยมาก เนื่องจากมีตำแหน่งว่างน้อย และผู้ประสงค์ขอย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนมีน้อยมาก
2. บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ จึงมีความต้องการขอย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นประจำทุกปี
3. โรงเรียนมีครูสาขาวิชาเอกเกินความต้องการของโรงเรียน และไม่ยื่นคำร้องขอย้าย

วัตถุประสงค์

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

(4)

ส่วนที่ 2

แนวทางการดำเนินงาน

โรงเรียนดอนพุทวิทยา ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ปีงบประมาณ 2568 ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการอัตรากำลังครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครู และบุคลากรใน
โรงเรียนมีจำนวนเพียงพอ มีคุณภาพและเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครอง ในระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและเป็นพลเมืองดีของชาติ
2. เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการมีศักยภาพการแข่งขันระดับนานาชาติ
4. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีนวัตกรรมทางการศึกษา
6. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
7. ส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
8. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบข้อมูล
สารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมี
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มี
คุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริตมีอัตลักษณ์
อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา
2. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ
3. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพในการแข่งขันตามความสามารถของตนเอง
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามศักยภาพของผู้เรียน มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะใน
ศตวรรษที่ 21
5. ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีนวัตกรรมทางการศึกษา

(5)

6. ผู้เรียนได้รับโอกาสความเสมอภาค เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการศึกษาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบบริการการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลและมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

(6)

ส่วนที่ 3
ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนดอนพุดวิทยา ได้ดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567-2568 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังและความต้องการเอกทดแทน ในปี 2567-2568 (เกี่ยวเนื่องปี 2566)
2. อัตรากำลังที่ได้รับการทดแทนอัตราย้ายไป

ปี 2566		
ลำดับที่	บุคลากร	ความต้องการวิชาเอก
1.	ข้าราชการครูที่เกษียณ ปีงบประมาณ 2566 ได้แก่ ว่าที่ร้อยตรีมานะ สอนอุดม	เกษตรกรรม
2	ข้าราชการครูที่ย้ายในเขตพื้นที่เดียวกัน ได้แก่ ว่าที่ร้อยตรีณัฐวรร ยิ้มสรวล	ดนตรีไทย
3	ข้าราชการครูที่ย้ายในเขตพื้นที่เดียวกัน ได้แก่ นางสาวชนมณีภา รักขาว	สังคมศึกษา
ปี 2567		
ลำดับที่	บุคลากร	ความต้องการวิชาเอก
1.	พนักงานราชการสอบบรรจุเป็นครูผู้ช่วยกรณีพิเศษ ได้แก่ นางสาวสุจิตรา โสพักต์	นาฏศิลป์
2	ข้าราชการครูที่ย้ายในเขตพื้นที่เดียวกัน 2.1 นายสหัสรัฐ เพ็ญสวัสดิ์ 2.2 นายรัฐพงศ์ ฝ่ายทองคำ	พลศึกษา สังคมศึกษา
อัตรากำลังทดแทนที่โรงเรียนได้รับ ปี 2566		
1.	นางสาวชนกนันท์ วชิรศักดิ์ชัย	เอกสังคมศึกษา (แทนนางสาวชนมณีภา รักขาว)
อัตรากำลังทดแทนที่โรงเรียนได้รับ ปี 2567		
1	นางสาวณัฐรุจา ใจสนธิ	เอกดนตรีไทย (แทนว่าที่ ร.ต.ณัฐวรร ยิ้มสรวล)
2	นางสาวชมพูนุช จันทร์สุวรรณ	เอนาฏศิลป์ไทย (พนักงานราชการ แทนนางสาวสุจิตรา โสพักต์)
3	นายเรืองโรจน์ คาคะวาริ	เอกพลศึกษา (แทนนายสหัสรัฐ เพ็ญสวัสดิ์)
4	นางสาวจารุวรรณ บุรณะพล	เอกเกษตรกรรม (แทนว่าที่ ร.ต. มานะ สอนอุดม)

(7)

ปี 2568	
บุคลากร	ความต้องการวิชาเอก
ข้าราชการครูที่ย้ายในเขตพื้นที่เดียวกัน ปีงบประมาณ 2568 นางสาวรัชฎาภรณ์ คงสุวรรณ	จิตวิทยาแนะแนว
อัตราจ้างครูขาดแคลนชั้นวิฤต สอบบรรจุ ครูผู้ช่วยกรณีพิเศษได้ 1 ราย คือ นางสาว อุมารวรรณ ชิงม่วง	สังคมศึกษา

อัตรากำลังทดแทนที่โรงเรียนได้รับ (อยู่ในช่วงดำเนินการ)		
1	โรงเรียนดำเนินการขอบุคลากรทดแทนการ ย้าย	จิตวิทยาแนะแนว
2	โรงเรียนดำเนินการขอบุคลากรทดแทนอัตรา ที่สอบบรรจุได้	สังคมศึกษา (ครูขาดแคลนชั้นวิฤต)

ส่วนที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

โรงเรียนดอนพุดวิทยา สามารถบริหารอัตรากำลังโดยการวางแผนล่วงหน้า ตั้งแต่ปี 2566-2567 เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณและทดแทนอัตรากำลังที่ขอย้าย เพื่อให้การบริการอัตรากำลังของโรงเรียน บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณา ดังนี้

1. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

- 1.1 นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- 1.2 ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการครู
- 1.3 กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานหลายขั้นตอน

2. จุดที่ควรพัฒนา

- 2.1 ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- 2.2 พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อย่างเต็มศักยภาพ

3. ข้อเสนอแนะ

- 3.1 บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์
- 3.2 ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก
- 3.3 คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน
- 3.4 ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียน
- 3.5 พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ลงชื่อ.....สมถวิล.....ผู้จัดทำ
(นางสาวสมถวิล คล้ายกรุด)
ตำแหน่ง ครู

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล
(นางอัจฉรา ลุนญา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนพุดวิทยา