

แผนอัตรากำลัง
ข้าราชการครูในสถานศึกษา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗



กลุ่มงานอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (แผนอัตรากำลัง ๕ ปี) ครั้งนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครู และแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในการนี้ ได้รับความกรุณาจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสำรวจ ซึ่งเป็นผลทำให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูอย่างแท้จริง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ขอขอบคุณคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๕ ปี ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ต่อไป

กลุ่มงานอัตรากำลังและ
กำหนดตำแหน่ง
กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑



สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	(ก)
สารบัญ.....	(ข)
บัญชีตาราง.....	(ง)
บัญชีแผนภูมิ.....	(จ)
บทสรุปผู้บริหาร.....	(ฉ)
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
คำถามการวิจัย.....	๓
วัตถุประสงค์.....	๓
เป้าหมาย.....	๓
ระยะเวลาดำเนินการ.....	๓
ผู้รับผิดชอบ.....	๔
นิยามศัพท์.....	๔
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๔
บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	๕
แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๕
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙).....	๕
การวางแผนอัตรากำลังคน.....	๘
การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	๒๘
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑.....	๓๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการ.....	๓๔
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	๓๔
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๓๔
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๓๕
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๕
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๕



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๖
ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗.....	๓๖
ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชา.....	๔๕
ตอนที่ ๓ แนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗.....	๔๖
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	๕๒
วัตถุประสงค์.....	๕๒
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	๕๒
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	๕๒
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๕๓
สรุปผลการวิจัย.....	๕๓
อภิปรายผล.....	๕๔
ข้อเสนอแนะ.....	๕๖
บรรณานุกรม.....	๕๗



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
๑ จำนวนปริมาณงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗.....	๓๗
๒ อัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	๔๐
๓ อัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔.....	๔๑
๔ อัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕.....	๔๒
๕ อัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖.....	๔๓
๖ อัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗.....	๔๔
๗ จำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตาม สาขาวิชา.....	๔๕



บัญชีแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
๑ แสดงจำนวนห้องเรียนและจำนวนนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑.....	๓๙
๒ แสดงจำนวนครูขาดเกณฑ์และครูเกษียณอายุราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑.....	๓๙
๓ แสดงอัตรากำลังครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓.....	๔๐
๔ แสดงอัตรากำลังครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔.....	๔๑
๕ แสดงอัตรากำลังครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕.....	๔๒
๖ แสดงอัตรากำลังครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖.....	๔๓
๗ แสดงอัตรากำลังครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗.....	๔๔
๘ แสดงจำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตาม สาขาวิชา.....	๔๖



บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (แผนอัตรากำลัง ๕ ปี) เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ศึกษาแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชา และเสนอแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ คำนึงถึง แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) การวางแผนอัตรากำลังคน การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ โดยดำเนินการตามขั้นตอน คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ขั้นตอนการดำเนินการมาศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มของอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ในปีพ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ มีจำนวนอัตรากำลังครูขาดเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓ เมื่อพิจารณาจำนวนห้องเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนครูตามเกณฑ์และจำนวนครูขาดเกณฑ์ พบว่ามีแนวโน้มลดลงทุกปี สำหรับจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการมีแนวโน้มลดลงทุกปี

๒. อัตรากำลังครูที่มีอยู่จริง มีน้อยกว่าอัตรากำลังครูที่ควรมีตามเกณฑ์ และแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังครู โดยวิชาเอกที่ต่อกรมากที่สุดคือวิชาเอกปฐมวัย และภาษาไทย รองลงมาคือประถมศึกษาและคณิตศาสตร์

สรุปแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครู ในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ จำนวน ๔ วิธี ประกอบด้วย ๑) การเกลี่ยอัตรากำลัง ๒) การขออัตราเพิ่มจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายภาครัฐ ๓) การขอรับการสนับสนุนอัตราจ้างครูจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔) การจ้างครูโดยใช้งบประมาณของสถานศึกษา



บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่สุดที่ทุกประเทศต่างให้ความสนใจ เพราะความเจริญก้าวหน้าของประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น ล้วนมีการศึกษาเป็นหลักสำคัญทั้งสิ้น โดยเฉพาะปัจจุบัน กระแสสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งทางบวกและทางลบ ส่งผลกระทบต่อประชากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ การที่จะทำให้ประชากรของประเทศเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ต้องให้การศึกษแก่ประชากรของประเทศ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

บุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาคือครู เพราะเป็นผู้จัดการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับเด็กและเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรง กล่าวได้ว่าครูเป็นทรัพยากรบุคคลอันมีค่าที่สุด ที่ทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น ในการจัดการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับครูซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณค่า สอดคล้องกับการบริหารจัดการในปัจจุบัน ที่ทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนได้ให้ความสำคัญกับคนที่เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต จิตใจ ถือว่าคนเป็นทรัพยากร เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๐: ๑) กล่าวไว้ว่า หน่วยงานใดจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม ซึ่งการที่แต่ละองค์กรจะมีคนที่มีคุณภาพและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสมได้ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะการวางแผนด้านงานบริหารบุคคล ต้องให้ความสำคัญเรื่องการวางแผนอัตราากำลังคน อันเป็นกระบวนการ คาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์กรล่วงหน้า เป็นการวางแผนบุคลากรโดยการใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อกำหนดจำนวนและประเภทของบุคลากรที่ต้องการ ทั้งนี้ การวางแผนอัตรากำลังจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัตินั้นตรงกับความเป็นของงาน และต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ

ในวงการศึกษาก็เช่นเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญในการวางแผนกำลังคน โดยได้กำหนดกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ ในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และนอกจากจะกำหนดให้มีการวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแล้ว ยังกำหนดให้วางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายกำลังคน หรือเริ่มการวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ตระหนักในความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ในระยะเวลาที่เหมาะสมในตำแหน่งที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และตอบสนองการดำเนินงานตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ที่กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) จัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในแต่ละปีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) จะกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารายงานแผนกำลังคนเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลระดับประเทศอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้มาตรา ๒๓ (๑) กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และมาตรา ๒๓ (๗) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเรื่องที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ต้องให้ความสำคัญดำเนินการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อประกอบการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยได้ศึกษาผลการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี ๒๕๔๒ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่พบปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข พัฒนา และสานต่อ ด้านการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ อาจารย์ให้ความรู้ ความสามารถ และปริมาณเพียงพอ พบว่าเนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ ตั้งแต่ปี ๒๕๔๓ - ๒๕๔๙ ทำให้โรงเรียนสูญเสียอัตรากำลังไปจำนวน ๕๓,๙๔๘ อัตรา (ครูเกษียณ ๗๔,๗๘๔ อัตรา ได้อัตราคืนเพียง ๒๐,๘๓๖ อัตรา) อีกทั้งบัณฑิตครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์บางส่วนจบแล้วไม่เป็นครู อาจารย์ มีปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิและการขาดแคลนครูในบางพื้นที่ ทำให้มีการขาดแคลนครูโดยรวมในเชิงปริมาณและคุณภาพทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษา รวมทั้งอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาประกอบกับในอนาคตอีกประมาณ ๕ - ๑๐ ปี จะมีครูประจำการเกษียณอายุจำนวนมากกว่าร้อยละ ๕๐ จึงต้องเตรียมการเพื่อรองรับในด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่าผู้เลือกคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับท้ายๆ เข้าสาขาอื่นไม่ได้ จึงมาเรียนมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่ได้คนเก่ง มีใจรัก มาเป็นครู ในด้านการพัฒนาครูพบว่าขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๒๕๔๘: ๑) ได้ศึกษาและพบปัญหาในการวางแผนอัตรากำลังคนในภาพรวม ดังนี้ ๑) ขาดความรู้ทางหลักวิชาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน ๒) ขาดข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนกำลังคน ๓) นโยบาย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานไม่ชัดเจน หรือไม่ต่อเนื่อง ๔) มีการนำผลประโยชน์ส่วนตัวมาใช้ในการวางแผนกำลังคน ๕) ขาดแคลนปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหาร เช่น เงิน วัสดุ และ ๖) นักบริหารไม่ให้ความสำคัญกับการ



วางแผนกำลังคน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่การดำเนินงานวางแผนอัตรากำลังครูไม่ประสบผลสำเร็จ และทำให้สถานศึกษาเกิดปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษา ดังนั้น การแก้ไขปัญหาของครูผู้สอนเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในชั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐ และทุกภาคส่วนต้องประสานพลังและต้องดำเนินการอย่างจริงจัง รอบคอบ และต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพของครู ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย

จากความสำคัญและปัญหาการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ จึงได้ให้ความสำคัญและวางแผนจัดทำแผนอัตรากำลังครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

คำถามการวิจัย

๑. สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ เป็นอย่างไร
๒. แนวโน้มความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชา เป็นอย่างไร
๓. แนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗
๒. เพื่อศึกษาแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชา
๓. เพื่อเสนอแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

เป้าหมาย

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ไม่นับรวมสถานศึกษาเอกชน จำนวน ๑๗๔ โรงเรียน

ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓



ผู้รับผิดชอบ

๑. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑
๒. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑
๓. นางปนิดา สะอาดยวง นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑

นิยามศัพท์

๑. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑

๒. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ในการบริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑

๓. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ไม่นับรวมโรงเรียนเอกชน จำนวน ๑๘๐ โรงเรียน

๔. จำนวนครูตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด หมายถึง จำนวนครูในสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดขึ้น โดยคิดตามสูตรการคำนวณ

๕. จำนวนครู ตาม จ.๑๘ หมายถึง จำนวนตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

๖. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๖ อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองราชบุรี อำเภอปากท่อ อำเภอจอมบึง อำเภอวัดเพลง อำเภอสวนผึ้ง และอำเภอบ้านคา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบสภาพและปัญหาของอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑

๒. ทำให้มีข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูให้เกิดคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ มีแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา

๔. ฝ่ายผลิตข้าราชการครูสามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังคนของสถานศึกษา



บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๓. การวางแผนอัตรากำลังคน
๔. การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

๑. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศทั้งที่อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการและนอกระบบการศึกษาธิการ ได้นำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนคือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งความเป็นพลวัต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งภายใต้กรอบแผน การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๔ ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน ๕ ประการ ได้แก่ การเข้าถึง (Access) ความเท่าเทียม (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ ๑๕ ปี ข้างหน้าและที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้ วิสัยทัศน์ : คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑ วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์หลัก : การผลิตและพัฒนาอัตรากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้ ดังนี้



วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

เป้าหมาย

๑. ประเทศไทยมีความมั่นคง

๑.๑ การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง

๑.๒ ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ที่เข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางและที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองมีความมั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓ สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น

๑.๔ ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๕ ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

๒. ประเทศมีความมั่นคง

๒.๑ ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับเป็นประเทศในกลุ่มรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒.๒ เศรษฐกิจ มีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งภายในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้าการลงทุนและการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

๒.๓ ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๓. ประเทศมีความยั่งยืน

๓.๑ การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๓.๒ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

๓.๓ ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี มี ๖ ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๓. การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๔. การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

๕. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๖. การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวราบมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๑. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

๒. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม

๔. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

๕. การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง

๖. การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาภพนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๑. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๒. การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

๓. ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

๔. การเสริมสร้างให้คนมีสุขภาวะที่ดี

๕. การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสบนความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน

ทางสังคม

๑. สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
๒. พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
๓. มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
๔. สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของ

ชุมชน

๕. พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑. จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟู และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
๒. วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบ

การบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

๓. การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

๖. การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่

เหมาะสม

๒. การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
๔. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๕. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล
๖. ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๓. การวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนที่ดีจะให้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ มากกว่าคำตอบที่เป็นกรอบอัตรากำลังอันตายตัว ไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงเมื่อบริบทแวดล้อมขององค์กรหรือของตำแหน่งงานเปลี่ยนแปลงไป หากแต่จะทำให้องค์กรมีกรอบที่ชัดเจนว่า ในแต่ละสถานการณ์ แต่ละเป้าประสงค์ จะต้องใช้กำลังคนที่มีคุณสมบัติเช่นใด เป็นจำนวนเท่าไร อีกทั้งเมื่อสถานการณ์หรือเป้าประสงค์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป องค์กรจะต้องปรับทิศทางเรื่องกำลังคนอย่างไร ดังนั้น การวางแผนกำลังคนมิใช่เป็นเพียงกิจกรรมการคำนวณตัวเลขที่เกิดขึ้นและจบลงเป็นครั้ง ๆ แต่จะมีประโยชน์สูงสุด เมื่อสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร เชื่อมโยงไปสู่กลไกการบริหารจัดการกำลังคน และบูรณาการกับกระบวนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และแผนงานสำคัญขององค์กรได้



๓.๑ ความหมายของแผนอัตรากำลังคน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๐: ๑) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน (Workforce Plan) หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์การอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ความสำคัญและประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน

๑. ใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า
๒. เตรียมกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓. เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การวางแผนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรการกรเพื่อลด Recruitment Gaps
- การพัฒนาบุคลากร (Training and Development)
- การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)
- การสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Sucession Planning)
- การบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ (Staff Costing)
- การตัดสินใจลดหรือเพิ่มกำลังคนด้วยมาตรการต่างๆ (Expansion Restructuring /Reduction/Redundancy)

๓.๓ วัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
๒. ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. พยากรณ์ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน
๔. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน
๕. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคน จะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี้ยกำลังคน

๓.๔ สิ่งที่ต้องพิจารณาในการวางแผนอัตรากำลังคน ในการวางแผนกำลังคนต้องพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คำนึงกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนากำลังคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. อัตรการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่ เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคน จึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด



๕. ควรจะวางแผนระยะเวลาเท่าใด ๓ ปี, ๕ ปี หรือ วางแผนทุกปี
๖. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา การขาดแคลนกำลังคนได้อย่างดีที่สุด

๓.๕ แนวทางสำหรับการวางแผนกำลังคน

๑. ควรทำแผนกำลังคนประจำปี โดยใช้ปีงบประมาณ
๒. ควรทำแผนระยะ ๓ - ๕ ปี ด้วย
๓. ควรทำแผนปฏิบัติการเรื่องกำลังคน เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหที่อาจเกิดจากสาเหตุต่างๆ

๓.๖ บทบาทของกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน

๓.๖.๑ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน

กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การและมีจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการบริหารที่ดีเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด จากการใช้กำลังคนที่มีอยู่

๓.๖.๒ หัวหน้าหน่วยงานระดับกอง

เป็นผู้มีบทบาทในการใช้และควบคุมกำลังคน จำเป็นต้องมีข้อมูลกำลังคนเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีกำลังคนในคุณภาพและจำนวนที่ต้องการ ข้อมูลสำหรับ การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อใช้ในการตัดสินใจดำเนินการตามแผนกำลังคนด้านต่าง ๆ และเพื่อเสนอแนะผู้บริหารระดับสูง

๓.๖.๓ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องวางแผนกำลังคน

เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนแก่ข้าราชการทุกระดับ โดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่า นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่วางแผนกำลังคนจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหากำลังคน และเพื่อเสนอแนะแผนและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหาให้ฝ่ายบริหารพิจารณา

๓.๗ กระบวนการในการวางแผนกำลังคน

๓.๗.๑ การเก็บข้อมูลกำลังคน

วางแผนกำลังคนจะประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ เชื่อถือได้เป็นฐาน ต้องครอบคลุมทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน เพื่อใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์ และพยากรณ์ เพื่อการวางแผนแก้ปัญหากำลังคน ซึ่งต้องจัดทำอย่างเป็นระบบ

๓.๗.๒ การพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน

เป็นการพยากรณ์เกี่ยวกับความต้องการกำลังคนในอนาคต โดยใช้ข้อมูลกำลังคนที่เก็บในข้อ ๓.๖.๑ ประกอบกับข้อมูลด้านนโยบาย แผนปฏิบัติงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการ

๓.๗.๓ การพยากรณ์อุปทานกำลังคน

เป็นการพยากรณ์เกี่ยวกับสภาพการณ์และปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ เช่น การสูญเสียกำลังคน กำลังคนคงเหลือ การย้าย สับเปลี่ยน ฯลฯ การวิเคราะห์ข้อมูลควรทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ผลการวิเคราะห์เป็นฐานในการ



พยากรณ์ เช่น การสูญเสียกำลังคนในอีก ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้า ตลอดจน การพยากรณ์ถึงผลกระทบสืบเนื่องจากรูปแบบและสภาพการณ์ด้านกำลังคนที่จะมีต่อการบริหารงาน

๓.๗.๔ การวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ

จำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์เป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานมีการใช้กำลังคนอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๗.๕ การพยากรณ์ปัญหาด้านกำลังคน

มีความรุนแรงและมีผลกระทบต่อหน่วยงานแค่ไหน เพียงใด เช่น การสูญเสียกำลังคน การขาดความสมดุลในโครงสร้างกำลังคน

๓.๗.๖ การจัดทำแผนกำลังคน

แผนกำลังคน คือ แผนปฏิบัติการต่างๆ ที่จะดำเนินการเพื่อป้องกันหรือแก้ปัญหาด้านกำลังคน เมื่อได้ทราบปัญหาต่างๆ ทั้งที่กำลังเกิดขึ้น และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต แผนกำลังคนควรครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ๑) นโยบาย เป้าหมาย เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน
- ๒) แผนการสรรหา
- ๓) แผนพัฒนาและฝึกอบรม
- ๔) แผนด้านเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
- ๕) แผนการขยายหรือปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน
- ๖) แผนการเกลี้ยกำลังคน
- ๗) แผนเตรียมกำลังคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง

๓.๗.๗ การนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล

การนำแผนไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลในการแก้ปัญหาต่างๆ ฝ่ายบริหารควรกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดให้ความร่วมมือ ทั้งนี้ ต้องมีการติดตามตรวจสอบว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ รวมทั้ง มีการประเมินผล เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผน อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการวางแผนกำลังคนต่อไป

๓.๘ วิธีการวางแผนกำลังคน

๓.๘.๑ ประเภทของข้อมูล

๑) ข้อมูลบุคคล คือ ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น ชื่อ ชื่อสกุล ชื่อคู่สมรส ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ

๒) ข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคน ที่สำคัญได้แก่ ชื่อ ชื่อสกุล ตำแหน่งในสายงาน ระดับตำแหน่ง ฝ่าย/กอง/กรม วุฒิการศึกษา การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน วันเข้ารับราชการ เงินเดือน ฯ

๓.๘.๒ ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนกำลังคน

ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนกำลังคน ประกอบด้วย ความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผนกำลังคน สภาพกำลังคนปัจจุบัน การสูญเสียกำลังคน การได้กำลังคนเพิ่ม



๓.๘.๓ ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน

ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน ประกอบด้วย

๑) การเก็บข้อมูล ควรกำหนดช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน และควรจัดแบ่งและกำหนดกลุ่มงานที่จะวิเคราะห์

๒) การประมวลผลข้อมูล เป็นการนำข้อมูลทุกชนิดที่ได้รวบรวมไว้มาคำนวณเพื่อหากำลังคนที่ต้องการ

๓) การวิเคราะห์ข้อมูล ควรดำเนินการวิเคราะห์เป็นรายปี ทดแทนการสูญเสียในเรื่องจำนวน และพิจารณาในด้านคุณภาพด้วย

๓.๘.๔ การวางแผนปฏิบัติการ

เป็นการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว

๓.๘ กลวิธีในการแก้ไขปัญหากำลังคน

๓.๘.๑ นโยบาย เป้าหมาย เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน

หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ด้านกำลังคนให้ชัดเจน โดยต้องคำนึงถึงปัญหาและความต้องการกำลังคน ดังนี้

๑) สสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาด้านกำลังคน เช่น การขาดแคลนกำลังคน การสูญเสียกำลังคน คุณภาพกำลังคน ขวัญ-กำลังใจของกำลังคน ปัญหาเหล่านี้มีความรุนแรงแค่ไหนเพียงใด จัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดกลวิธีในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

๒) วิเคราะห์แนวโน้มและเป้าหมายด้านกำลังคน ว่าอนาคตเป็นอย่างไร ต้องการแก้ปัญหาเรื่องใด การกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนก็ควรมุ่งเน้นในเรื่องนั้นๆ และควรต้องวิเคราะห์แผนงานในอนาคตของส่วนราชการด้วย เพื่อจะได้ทราบว่าต้องเตรียมกำลังคนอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติการได้ตามแผนงานเหล่านั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้

๓) กำหนดนโยบายและเป้าหมายกำลังคน เมื่อดำเนินการตามข้อ ๑) และ ๒) แล้ว จึงกำหนดให้แน่ชัดว่าต้องการแก้ปัญหาในเรื่องใด หรือจะปรับปรุงกำลังคนในเรื่องใด เป้าหมายการใช้กำลังคนเป็นอย่างไร

๔) สื่อสารและทำความเข้าใจ ควรมีการเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจนโยบายและเป้าหมาย เพื่อให้ความร่วมมือดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๔.๑) ผู้บริหารระดับสูงต้องสนับสนุน

๔.๒) มีเป้าหมายและแผนงานชัดเจน เช่น การย้ายสับเปลี่ยน เพื่อการพัฒนากำลังคน

๔.๓) สามารถปฏิบัติได้

๓.๘.๒ การสรรหา

เป็นวิธีการให้ได้บุคคลตามความต้องการ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การแยกประเภทตำแหน่ง

๒) วิธีการสรรหา



- ๓) การสำรวจสภาพกำลังคน
- ๔) การประเมินผล
- ๕) วิธีการประเมิน

๓.๙.๓ การพัฒนาการฝึกอบรม

มีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ปัจจุบันและในอนาคต รวมถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีคุณธรรม และความเป็นมนุษย์ที่ดียิ่งขึ้น มีจิตใจและพละทานามัยที่สมบูรณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

๓.๙.๔ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์

งานเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับหน่วยงาน เช่น การจัดให้มีการปฐมนิเทศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมฯ

๓.๙.๕ การปรับปรุงงาน

การปรับปรุงงานประกอบด้วย

๑) การขยายงาน

๑.๑) การขยายงานที่ใช้ความสามารถอย่างเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

๑.๒) การขยายงานที่ใช้ความสามารถแตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานซึ่งคาดว่าผู้นั้นจะสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นและสนใจในการปฏิบัติงาน

๑.๓) การหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงานหมายถึงการโยกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น

๒) การปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้เกิดความท้าทายต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เช่น

- ๒.๑) มอบหมายงานให้ดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ
- ๒.๒) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓) การทราบผลการปฏิบัติงาน

๓.๙.๖ การเกลี้ยกำลัคน

การเกลี้ยกำลัคน หมายถึง การถ่ายเทกำลัคนจากหน่วยงานที่มีความจำเป็นน้อยกว่าไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความจำเป็นมากกว่า เพื่อให้การใช้กำลัคน เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๙.๗ การเตรียมกำลัคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง

การเตรียมกำลัคนเพื่อสืบทอดตำแหน่งมีเหตุผลความจำเป็นในการสืบทอดตำแหน่ง ดังนี้

๑) สร้างความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานจะมีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสม

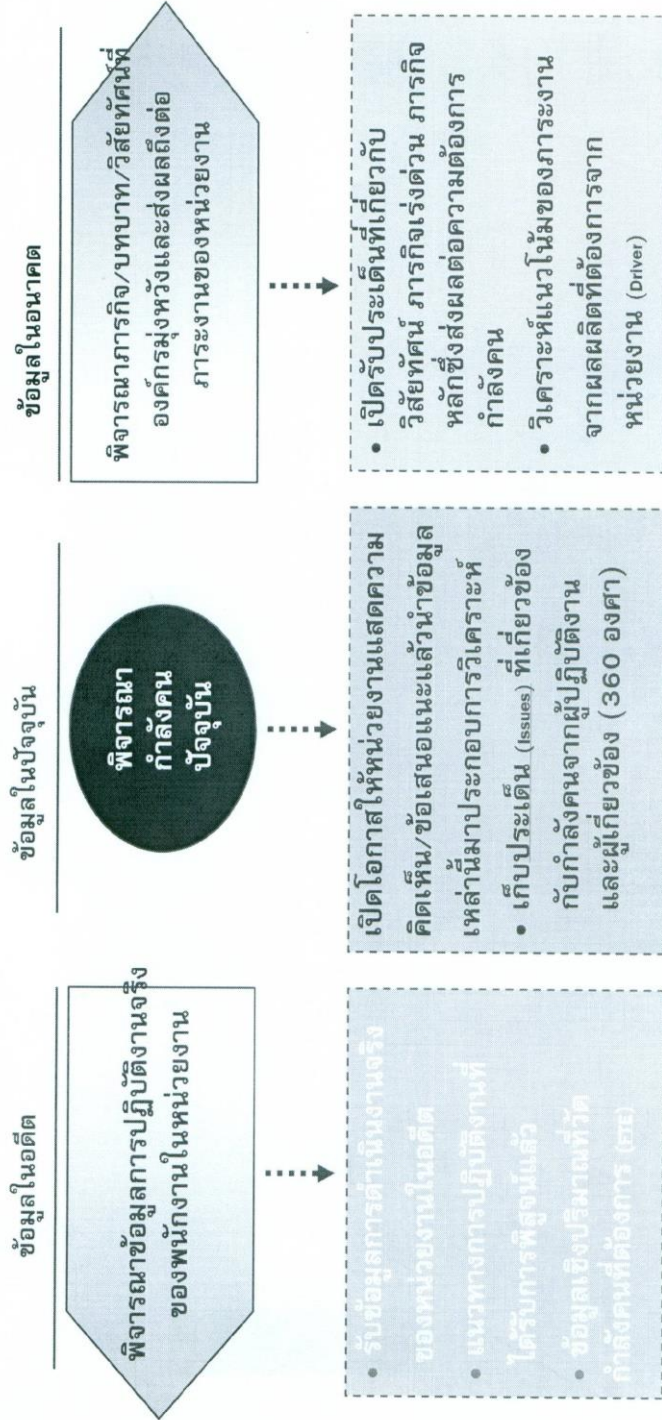
๒) การเลือกคนไว้ทดแทนต้องรอบคอบ โดยเฉพาะการพัฒนาคคน



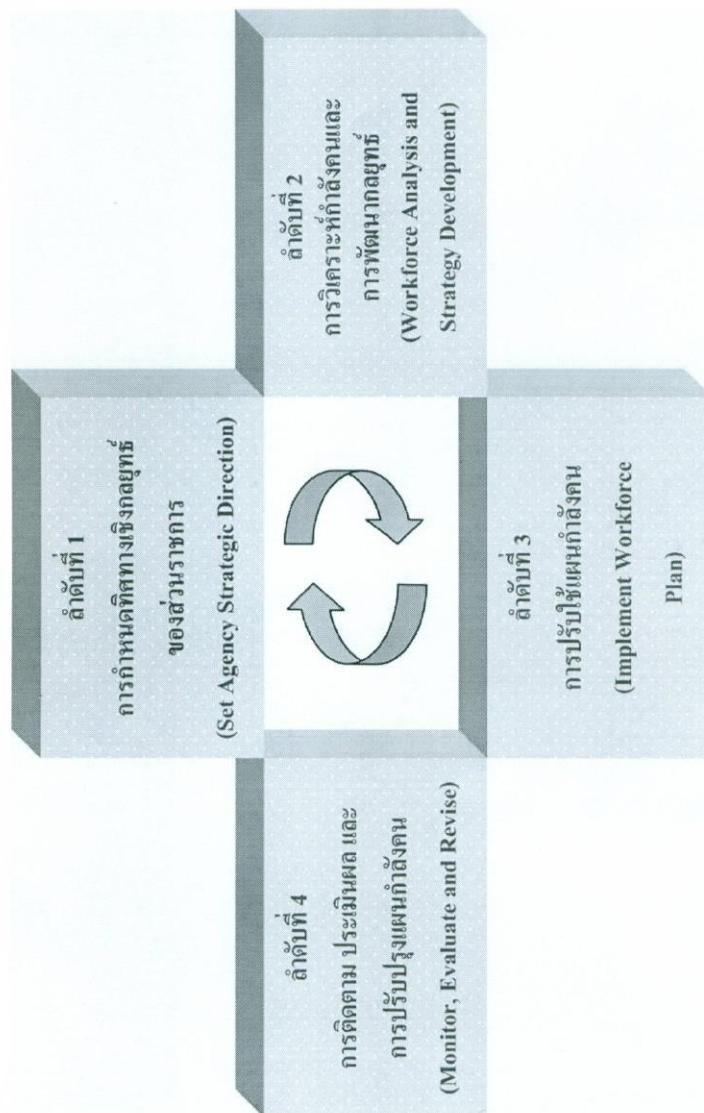
๓) ผู้มีความรู้ความสามารถสูง มักถูกชักจูงไปทำงานกับหน่วยงานอื่นจึงจำเป็นต้องเฟ้นหาตัวบุคคลเพื่อทดแทน เพื่อมิให้เกิดช่องว่างหรือขาดแคลนกำลังคนระดับสมอง นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนกำลังคนและกระบวนการวางแผนกำลังคนไว้หลายท่าน เช่น แนวคิดของ ดร.สุรพงษ์ มาลี



ข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนกำลังคนและกำหนดกรอบอัตรากำลัง

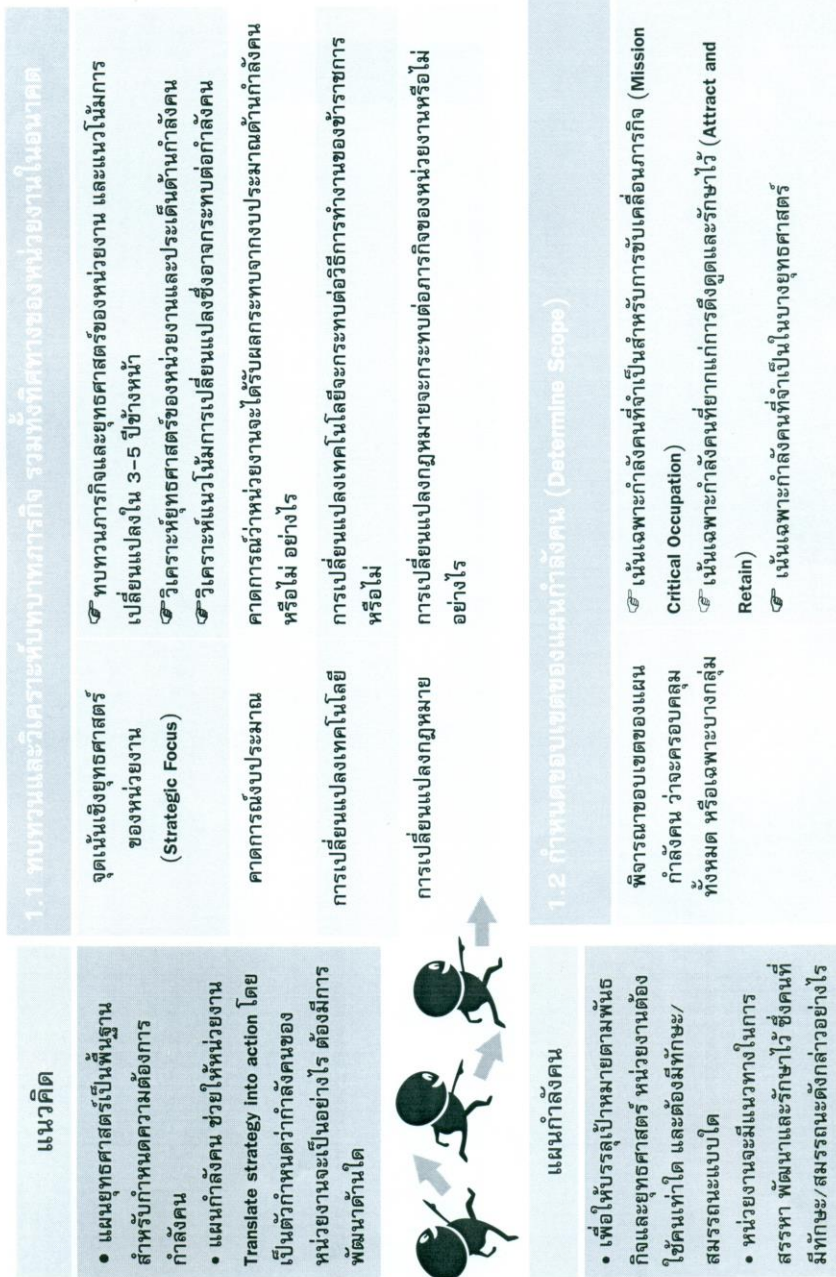


กระบวนการวางแผนกำลังคน : Workforce Planning Process

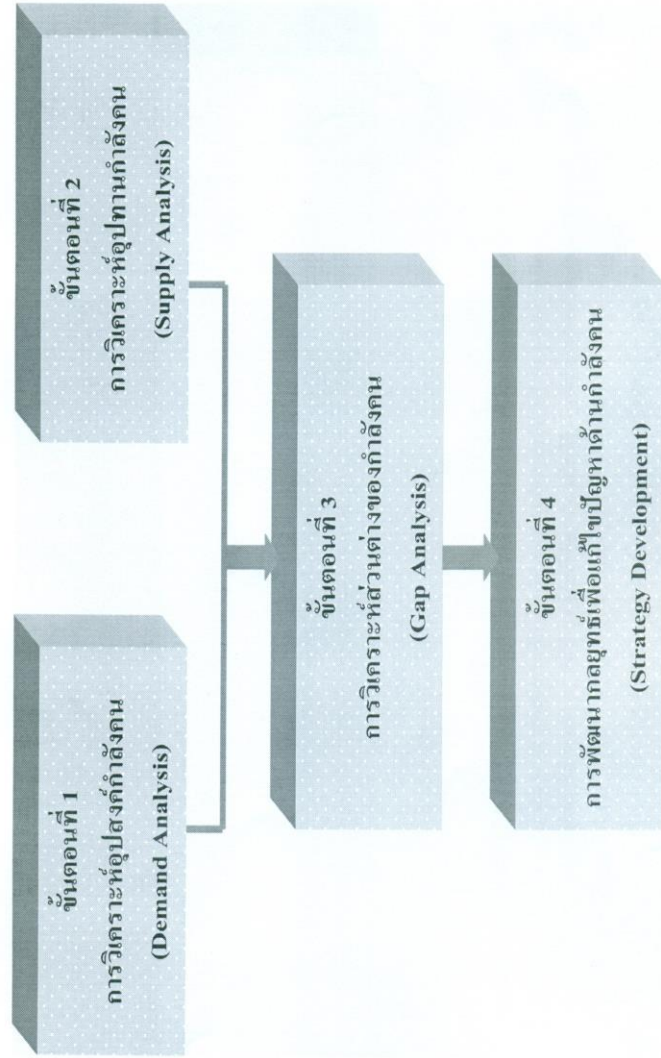




กระบวนการที่ 1 การทบทวนบทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงาน



กระบวนการที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์กำลังคน “Workforce Analysis



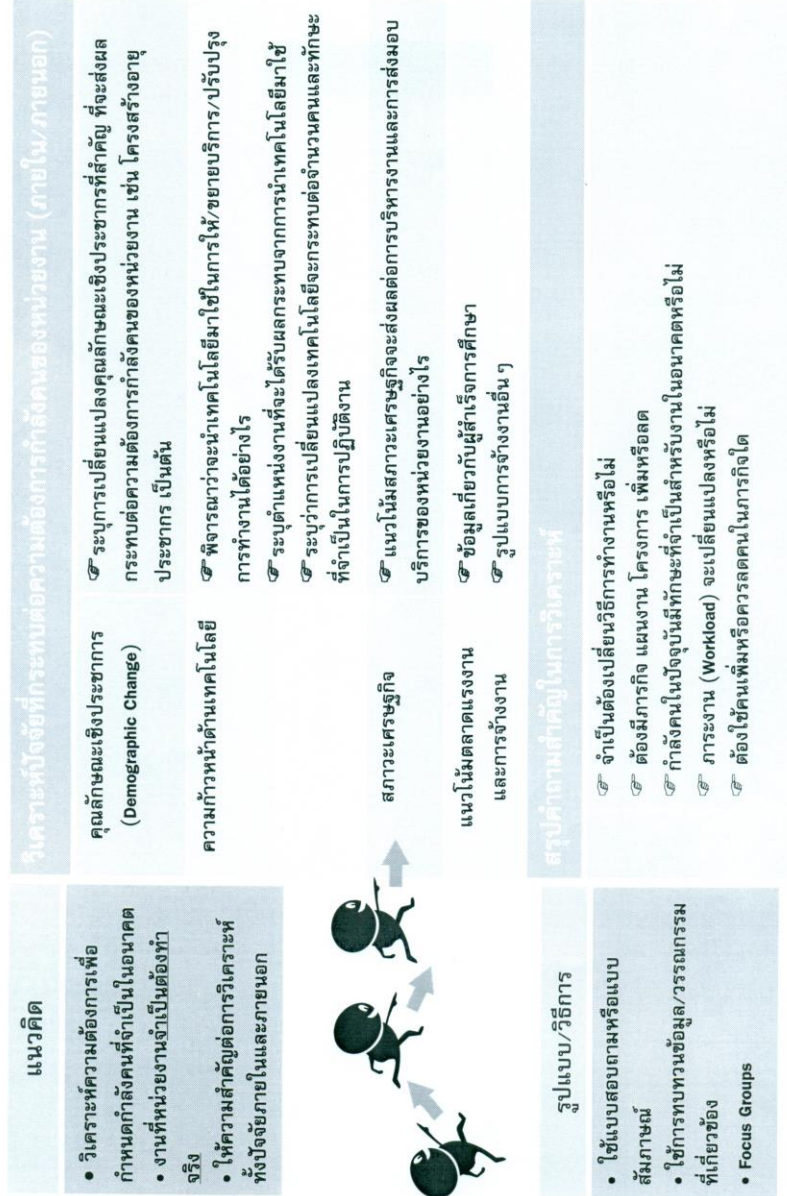
ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์กำลังคน

- ❖ ข้อมูลกำลังคนในหน่วยงาน (Employee Profiles)
- ❖ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพกำลังคน (Productivities Index)
- ❖ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคน และกำลังคนที่มีทั้งเชิงปริมาณ (จำนวน) และคุณภาพ Manpower demand and supply
 - Head count
 - Skill and Competencies required
- ❖ ข้อมูลเกี่ยวกับการประมาณการความต้องการกำลังคน Manpower forecast
 - Future demand
 - Future supply – Internal / External





กระบวนการที่ 2.1 การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Demand Analysis)





การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในขนาด

ประเด็นที่ต้องพิจารณา

- ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ของหน่วยงาน
- ประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Assess skills available Vs Required)
- พยากรณ์จำนวนคนที่ต้องการ
- ทักษะและสมรรถนะอาจเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลาและลักษณะของภารกิจ



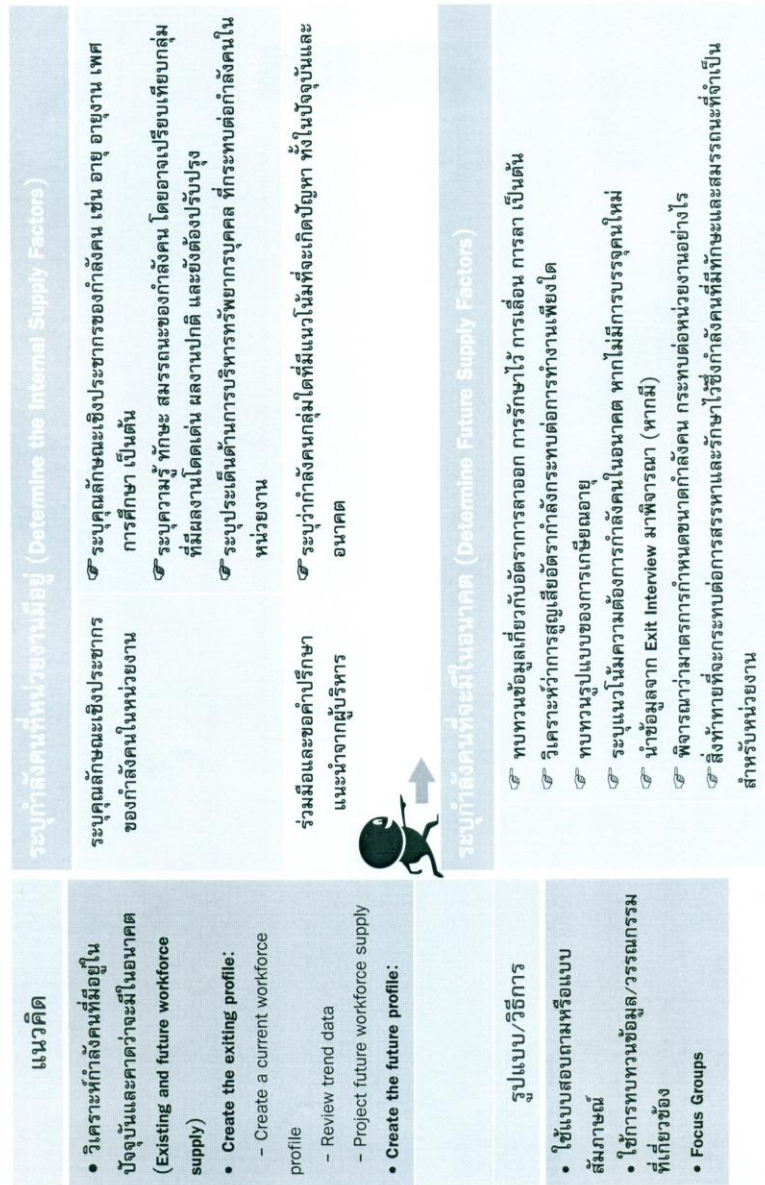
การวิเคราะห์เชิงปริมาณ/สถิติ

- Trend analysis
- Ratio analysis
- Regression analysis
- Work Study
- Productivity
- Cost

การใช้ดุลพินิจทางการบริหาร

- Group brainstorming
 - Sales force estimates
- ใช้ทั้งสองแนวทางผสมผสานกัน

กระบวนการที่ 2.2 การวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ (Supply Analysis)



การวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ (ทั้งใน-นอก หน่วยงาน) (Forecasting Supply – Internal and External)

- ❖ วิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงาน โดยแยกตามประเภท กลุ่ม หน่วยงาน ระดับตำแหน่ง (Manpower Stock)
- ❖ วิเคราะห์แนวโน้มการเคลื่อนไหว (Manpower Flow)
- ❖ วิเคราะห์แนวโน้มการสูญเสีย (Manpower Losses)
- วิเคราะห์ขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ (Skill and Competencies Audits)

- วิเคราะห์กำลังคนในตลาดแรงงาน:
 - ภายใน
 - นอกประเทศ
- วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะในวัยกำลังแรงงาน
 - General population density
 - Population movements
 - Age distribution
 - Unemployment rates
 - Education Level
 - Proportion with higher education
 - Skill levels/Skills shortages





กระบวนการที่ 2.3 การวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน (Gap Analysis)

เปรียบเทียบ Demand กับ Supply

แนวคิด

- เปรียบเทียบการคาดการณ์สภาพกำลังคนในอนาคต (workforce supply projection) กับการคาดการณ์ความต้องการกำลังคน (workforce demand forecast)



- ทักษะหรือสมรรถนะใหม่ที่หน่วยงานต้องการสำหรับการทำงานในอนาคต
- ปัจจุบันกำลังคนในหน่วยงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอนาคตแล้วหรือยัง
- งานใหม่หรือกำลังคนกลุ่มใหม่ที่อาจจะไม่จำเป็นต้องออกไป

ส่วนขาด (Gap)

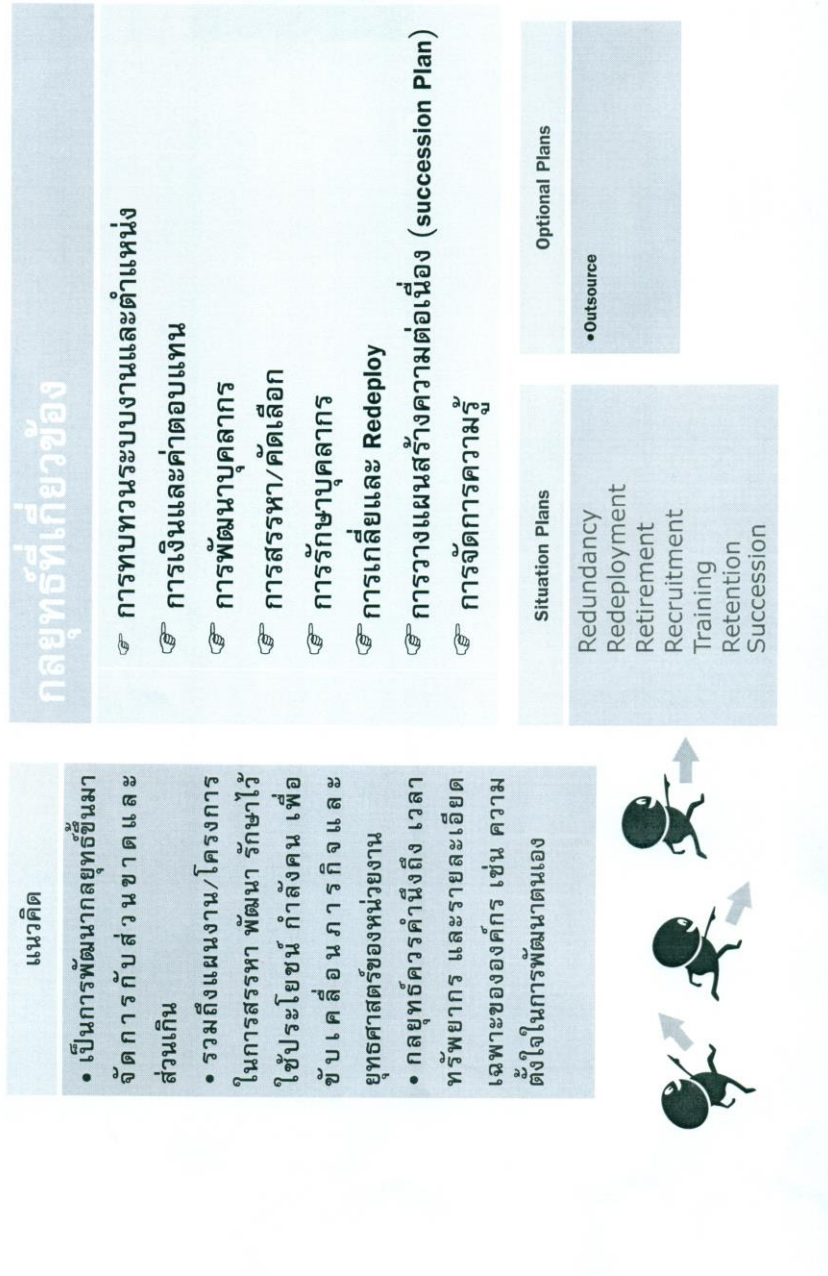
- กำลังคนในอนาคตจะไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ต้องวางแผนสรรหาและพัฒนา

ส่วนเกิน (Surplus)

- ทราบว่ากำลังคนส่วนไหนที่จะไม่เป็นที่ต้องการในอนาคต
- ต้องหามาตรการจัดการกับกำลังคนส่วนเกิน เช่น Re-Deployment



กระบวนการที่ 2.4 การกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคน (Strategic Development)

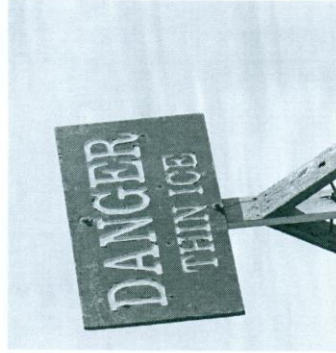




กระบวนการที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์กำลังคนไปปฏิบัติ

ควรมีแผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดย
คำนึงถึง

- ☞ ผู้บริหารสนับสนุน
- ☞ มีงบประมาณและทรัพยากรเพียงพอ
- ☞ มีผู้รับผิดชอบชัดเจน
- ☞ มีกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน
- ☞ มีดัชนีชี้วัดผลการดำเนินการ
- ☞ สื่อสาร



ข้อเตือนใจ

- ถ้าแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเปลี่ยนแปลง อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้รับบริการ ผู้บริหาร กฎหมายหรือปัจจัยอื่น ๆ แผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนต้องเปลี่ยนแปลงตามด้วย





กระบวนการที่ 4 การติดตามประเมินผลและทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคน

ควรมีการติดตามทบทวนเป็นระยะ

- ☞ ทบทวนผลการดำเนินงาน
- ☞ ประเมินว่าแผนไหนใช้ได้/ใช้ไม่ได้
- ☞ ปรับแผน
- ☞ นำประเด็นใหม่มาพิจารณา



ข้อเตือนใจ: คำถาม

- ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเปลี่ยนแปลงหรือไม่
- การวิเคราะห์ Demand/Supply ที่ทำไว้ยังใช้ได้หรือไม่
- มีการเปลี่ยนแปลงใด ที่ส่งผลกระทบต่อแผนกำลังคน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังคนจึงไม่ควรเป็นเพียงแผนที่นำทาง อันจำกัด คับแคบเท่านั้น แต่จะต้องสามารถเป็นกลไกชี้แนะทิศทางในการเลือกสรร พัฒนา และ ใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรบุคคลอันมีค่าขององค์กร อีกทั้งสามารถเป็นเครื่องมือตรวจสอบการใช้ทรัพยากร บุคคลให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและคนในองค์กรได้อีกด้วย

๔. การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเป็นการคาดการณ์กำลังคนในองค์กรนั้น มีหลักคิด คำนวณมาจากสมการพื้นฐานที่นิยมใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำลังคนทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ดังนี้

$$\text{จำนวนกำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น} = \text{จำนวนกำลังคนที่ต้องการทั้งหมด} - \text{จำนวนกำลังคนที่มีอยู่จริง}$$

โดยที่จำนวนกำลังคนที่ต้องการทั้งหมด คิดคำนวณได้จากสมการ

$$\text{จำนวนกำลังคนที่ต้องการทั้งหมด} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมดในหนึ่งหน่วยเวลา}}{\text{ปริมาณงานที่คนหนึ่งคนทำได้ในหนึ่งหน่วยเวลา}}$$

๔.๑ กระบวนการวางแผนกำลังคน

กระบวนการวางแผนกำลังคน มีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ด้าน คือ

๑. กำลังบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน (manpower inventory) โดยหน่วยงานต้องมี ข้อมูลกำลังคนในปัจจุบันทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๒. การคาดการณ์กำลังบุคคลในอนาคต (manpower forecast) หน่วยงาน ต้องมีการคาดการณ์และระบุไว้ให้พร้อมว่า ในอนาคตต้องการบุคคลจำนวนเท่าใด ประเภทใดบ้าง ตลอดจนปริมาณงานทั้งหมดในหนึ่งหน่วยเวลาปริมาณงานที่คนหนึ่งคนทำได้ในหนึ่งหน่วยเวลาจน ระบุรายละเอียดถึงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความชำนาญงาน พื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์

๓. แผนกำลังคน (manpower plans) เป็นแผนเฉพาะที่ใช้แน่นอน สำหรับ นำมาใช้ปฏิบัติเพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคนที่คาดการณ์และ กำลังคนที่มีอยู่

๔.๒ การกำหนดแนวทางวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู

จากหลักคิดคำนวณสมการพื้นฐานและกระบวนการวางแผนกำลังคน สามารถ นำมากำหนดแนวทางวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน สถานศึกษาได้ดังนี้

๔.๒.๑ การกำหนดปริมาณงานในสถานศึกษา

การกำหนดปริมาณงานในสถานศึกษาเป็นการกำหนดโดยแบ่งงาน ออกเป็น ๓ ด้านคือ



๑) ปริมาณงานด้านการบริหารสถานศึกษา

ปริมาณงานด้านการบริหารสถานศึกษา หมายถึงจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานของด้านการบริหารในสถานศึกษาในหนึ่งสัปดาห์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒) ปริมาณงานด้านการสอน

ปริมาณงานด้านการสอน เป็นปริมาณงานที่สามารถรวบรวมได้จาก ข้อมูลจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน (ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายนของทุกปี) สถิติการรับนักเรียนของสถานศึกษา จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและ ครูอัตราจ้าง ข้อมูลจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน หมายถึงข้อมูลจำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ในปัจจุบัน (ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายนของทุกปี) โดยนับจำนวนนักเรียนแยกตามระดับชั้นและในระดับชั้นให้แยกจัดเป็นห้องเรียน เช่น มีจำนวนนักเรียนในระดับชั้น ม.๑ จำนวน ๓ ห้อง นักเรียนห้อง ม.๑/๑จำนวน ๔๐ คน นักเรียนห้อง ม.๑/๒ จำนวน ๓๙ คน นักเรียนห้อง ม.๑/๓ จำนวน ๔๒ คน เป็นต้น

สถิติการรับนักเรียนของสถานศึกษา หมายถึงข้อมูลการสมัครและการรับนักเรียนย้อนหลัง ๓ ปีการศึกษา

จำนวนชั่วโมงสอนของครู หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานสอน (Teaching Load) ในหนึ่งสัปดาห์ ของข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง

๓) ปริมาณงานอื่น

ปริมาณงานอื่น หมายถึง ปริมาณงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานด้านการบริหารสถานศึกษาและปริมาณงานด้านการสอน ซึ่งได้แก่ จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และอัตราจ้างที่มีชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนของครู หมายถึง จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในหนึ่งสัปดาห์ ของบุคลากรทางการศึกษาและอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน

๔.๒.๒ การกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคนทำได้ในหนึ่งหน่วยเวลา

การกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคนทำได้ในหนึ่งหน่วยเวลา หมายถึง การกำหนดปริมาณงานประเภทต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ งานบริหารสถานศึกษา งานสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานสนับสนุนการสอน ซึ่งในการกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคนสามารถปฏิบัติได้ในหนึ่งหน่วยเวลาของการวางแผนกำลังคนในสถานศึกษานี้ เป็นการกำหนดจากเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๔

๔.๓ เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา

จำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กำหนดจากเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(สำนักงาน ก.ค.ศ.) โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, ๒๕๕๕ก; ๒๕๕๕ข) ดังนี้



๔.๓.๑ เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูสายงานการสอนใน
สถานศึกษา ในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

กรณีที่ ๑ โรงเรียนที่มีนักเรียน ๑๒๐ คนลงมา

รายการ	นักเรียน ๒๐ คนลงมา	นักเรียน ๒๑-๔๐ คน	นักเรียน ๔๑-๖๐ คน	นักเรียน ๖๑-๘๐ คน	นักเรียน ๘๑-๑๐๐ คน	นักเรียน ๑๐๑-๑๒๐ คน
ผู้สอน	๑	๒	๓	๔	๕	๖
ผู้บริหาร	๑	๑	๑	๑	๑	๑
รวม	๑	๓	๔	๕	๖	๗

กรณีที่ ๒ โรงเรียนที่มีนักเรียน ๑๒๑ คนขึ้นไป

จำนวนครูสายงาน การสอน ก่อนประถมศึกษา	$\frac{\text{จำนวนห้อง} \times \text{นักเรียน} : \text{ห้อง}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}} + \frac{\text{นักเรียนทั้งหมด}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}}$ $\frac{\text{นักเรียน} : \text{ห้อง}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}} = \frac{๓๐ : ๑}{๒๕ : ๑}$
ประถมศึกษา	$\frac{\text{จำนวนห้อง} \times \text{นักเรียน} : \text{ห้อง}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}} + \frac{\text{นักเรียนทั้งหมด}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}}$ $\frac{\text{นักเรียน} : \text{ห้อง}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}} = \frac{๔๐ : ๑}{๒๕ : ๑}$
มัธยมศึกษา	$X = \frac{na}{b}$ $X = \text{จำนวนครู}$ $n = \text{จำนวนห้องเรียน}$ $a = \text{จำนวนนักเรียน} : \text{ห้อง} = ๔๐ : ๑$ $b = \text{จำนวนนักเรียน} : \text{ครู} = ๒๐ : ๑$

เงื่อนไข

- การคิดจำนวนห้องเรียนแต่ละชั้นหากมีเศษตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปให้เพิ่มอีก ๑ ห้อง
- การคิดจำนวนครูให้ปัดเศษตามหลักคณิตศาสตร์



๔.๓.๒ เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูสายงานการบริหารในสถานศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

กรณีที่ ๑ โรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๓๖๐ คน มีผู้บริหาร ๑ คน

กรณีที่ ๒ โรงเรียนที่มีนักเรียน ๓๖๐ คน ขึ้นไป

จำนวนนักเรียน (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ผู้ช่วยผู้บริหาร (คน)
๓๖๐ - ๗๑๙	๑	๑
๗๒๐ - ๑,๐๗๙	๑	๒
๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙	๑	๓
๑,๖๘๐ ขึ้นไป	๑	๔

๔.๓.๓ เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังบุคลากรสนับสนุนการสอน

เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังบุคลากรสนับสนุนการสอน ประมาณร้อยละ ๑๐ ของจำนวนข้าราชการครูสายงานการสอน โดยพิจารณาตามความจำเป็น ดังนี้

- | | |
|-----------------|-------------------|
| ๑) โภชนาการ | ๒) อนามัยโรงเรียน |
| ๓) บรรณารักษ์ | ๔) การเงิน |
| ๕) ชุรการ | ๖) บันทึกข้อมูล |
| ๗) โสตทัศนศึกษา | ๘) คอมพิวเตอร์ |
| ๙) ทะเบียนวัดผล | ๑๐) พัสดุ |
| ๑๑) แนะนำ | |

๔.๔ การนำไปใช้ประโยชน์

การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูเป็นประโยชน์ที่นำไปใช้ในเรื่อง การบริหารงานบุคคล ได้ดังนี้

๑. สามารถนำไปใช้วางแผนกำหนดจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูได้ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง

๒. นำไปใช้ในการสับเปลี่ยน โยกย้ายข้าราชการครู โดยที่ผู้ย้ายได้ย้ายไปยังหน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องการ และสถานศึกษาก็ได้ข้าราชการครูตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต้องการเช่นกัน

๓. นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔. ฝ่ายผลิตข้าราชการครู สามารถนำไปวางแผนผลิตข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา นอกจาก จะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วยังต้องวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนกระจายอัตรากำลัง หรือเริ่มการวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่า ข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพขาดแคลนอัตรากำลัง และขาดครู



สาขาวิชาเอก ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครู จึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวน และคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา

๕. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ที่ตั้ง

เลขที่ ๗ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๖ รอบพระชนมพรรษา ถนนไกรเพชร ตำบล
หน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ เป็นองค์กรหลักในการจัดและ
ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและขับเคลื่อน
คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

เพิ่มโอกาสในการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง
พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม มีความสามารถและคุณลักษณะตาม
มาตรฐาน และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และความต้องการของท้องถิ่น

๒. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน
ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ
รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

๓. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

๔. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่
การศึกษา

๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่
การศึกษา

๖. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม
สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๗. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

๘. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน
ประกอบการและ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา



๙. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๑๐. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

๑๑. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

๑๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย



บทที่ ๓ วิธีดำเนินการ

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗ ในครั้งนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่

๑.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ จำนวน ๑๗๔ คน ๑๗๔ โรงเรียน

๑.๒ คณะทำงานจัดทำแผนการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ จำนวน ๙ คน

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวางแผนครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจโดยประยุกต์ใช้แบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผ่านการหาคุณภาพมาแล้ว ดังนี้

๑.แบบสรุปปริมาณงานของสถานศึกษา จำแนกรายวิชาเอก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

๒.แบบสรุปจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกรายวิชาที่สอน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (แยกเป็นรายปี)

๓.แบบสรุปจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกรายวิชาที่สอน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (แยกประเภท/ตำแหน่ง)

๔.แบบสรุปจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกรายวิชาที่สอน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (สรุปรวม ๕ ปี)

๕.แบบบันทึกการประชุมการจัดทำแผนการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑



๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. ทำหนังสือแจ้งสถานศึกษา ทั้ง ๑๗๔ โรงเรียน ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ พร้อมส่งแบบสรุปข้อมูล จำนวน ๔ แบบ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษารอกข้อมูลตามความเป็นจริงและถูกต้องให้ครบทุกแบบ

๒. เมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้โรงเรียนนำส่งเป็นเอกสาร และทาง E-mail : kopgan@gmail.com

๓. สรุปผลการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการเกื้อยัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑

๔. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของแบบสรุปปริมาณงานของสถานศึกษา จำแนกรายวิชาเอก แบบสรุปจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกรายวิชาที่สอน

๒. นำข้อมูลในแบบสรุปขอสถานศึกษารอกลงในคอมพิวเตอร์ตามโปรแกรมที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เป็นรายโรงเรียน และรายปี

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

๔. สรุปสาระการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการเกื้อยัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)



บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในครั้งนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคลได้แบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชา

ตอนที่ ๓ แนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ผลการศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ โดยศึกษาจากจำนวนปริมาณงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้



ตาราง ๑ จำนวนปริมาณงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ปริมาณงาน			จำนวนครู						จำนวนครูขาด,เกิน				จำนวน ครู เกษียณ	จำนวน ครูไป ช่วย ราชการ	จำนวน ครูมา ช่วย ราชการ	พนักงาน ราชการ (ครู)	อัตรา จ้าง (ครู)
	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ห้อง เรียน	จำนวน นักเรียน อ.๑-ม.๓	ตาม จ๑๘			ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.			ผู้บริหาร	ผู้สอน	รวม	ร้อยละ					
				ผู้บริหาร	ผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ผู้สอน	รวม									
๒๕๖๓	๑๗๔	๑,๗๙๕	๓๓,๙๙๔	๒๐๔	๑,๗๘๖	๑,๙๙๐	๒๐๒	๑,๗๔๑	๑,๙๔๓	๒	๔๕	๔๗	๒.๔๒	๑๑๓	๐	๒	๒๗	๕๑
๒๕๖๔	๑๗๔	๑,๗๙๕	๓๓,๙๘๒	๒๐๒	๑,๗๔๑	๑,๙๔๓	๒๐๑	๑,๗๓๑	๑,๙๓๒	๑	๑๐	๑๑	๐.๕๖	๑๐๖	๐	๒	๒๗	๕๑
๒๕๖๕	๑๗๔	๑,๗๙๕	๓๓,๙๗๔	๒๐๑	๑,๗๔๑	๑,๙๔๓	๒๐๑	๑,๗๒๑	๑,๙๒๒	๐	๑๐	๑๐	๐.๐๕	๘๕	๐	๒	๒๗	๕๑
๒๕๖๖	๑๗๔	๑,๗๙๕	๓๓,๙๖๒	๒๐๑	๑,๗๔๑	๑,๙๔๓	๒๐๑	๑,๗๑๑	๑,๙๑๒	๐	๑๐	๑๐	๐.๐๕	๕๘	๐	๒	๒๗	๕๑
๒๕๖๗	๑๗๔	๑,๗๙๕	๓๓,๙๕๒	๒๐๑	๑,๗๔๑	๑,๙๔๓	๒๐๑	๑,๗๐๑	๑,๙๐๒	๐	๑๐	๑๐	๐.๐๕	๕๒	๐	๒	๒๗	๕๑
รวม	๘๗๐	๘,๙๙๕	๑๖๙,๘๖๔	๑,๐๐๙	๘,๗๕๐	๙,๗๖๒	๑,๐๐๖	๘,๖๐๕	๙,๖๑๑	๓	๘๕	๘๘	๓.๑๓	๔๑๔	๐	๑๐	๑๓๕	๒๕๕



จากตาราง ๑ พบว่าในภาพรวมสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ มีจำนวนอัตรากำลังครูขาด เกณฑ์คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓ เมื่อพิจารณาจำนวนห้องเรียน จำนวนนักเรียน มีแนวโน้มลดลงทุก ปี เป็นเหตุให้จำนวนอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับจำนวนครูที่ เกษียณอายุราชการมีแนวโน้มลดลงทุกปี เมื่อพิจารณาเป็นรายปี งบประมาณพบว่า

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ มี โรงเรียนในสังกัด จำนวน ๑๗๔ โรงเรียน มีเด็กนักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษาและ ระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น ๓๓,๙๙๔ คน มีครูตาม จ.๑๘ จำนวน ๑,๙๙๐ คน ครูตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ. จำนวน ๑,๙๔๓ คน มีครูเกินเกณฑ์ ๔๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๒

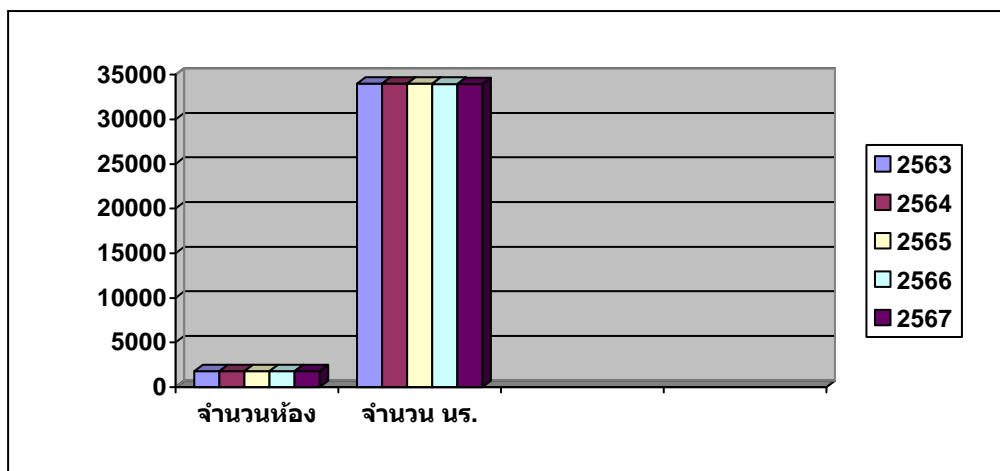
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน ๑๗๔ โรงเรียน มีเด็กนักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น ๓๓,๙๘๒ คน มีครูตาม จ.๑๘ จำนวน ๑,๙๔๓ คน ครูตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ. จำนวน ๑,๙๓๒ คน มีครูเกินเกณฑ์ ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๖

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ มี โรงเรียนในสังกัด จำนวน ๑๗๔ โรงเรียน มีเด็กนักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษาและ ระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น ๓๓,๙๗๔ คน มีครูตาม จ.๑๘ จำนวน ๑,๙๔๓ คน ครูตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ. จำนวน ๑,๙๒๒ คน มีครูเกินเกณฑ์ ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๕

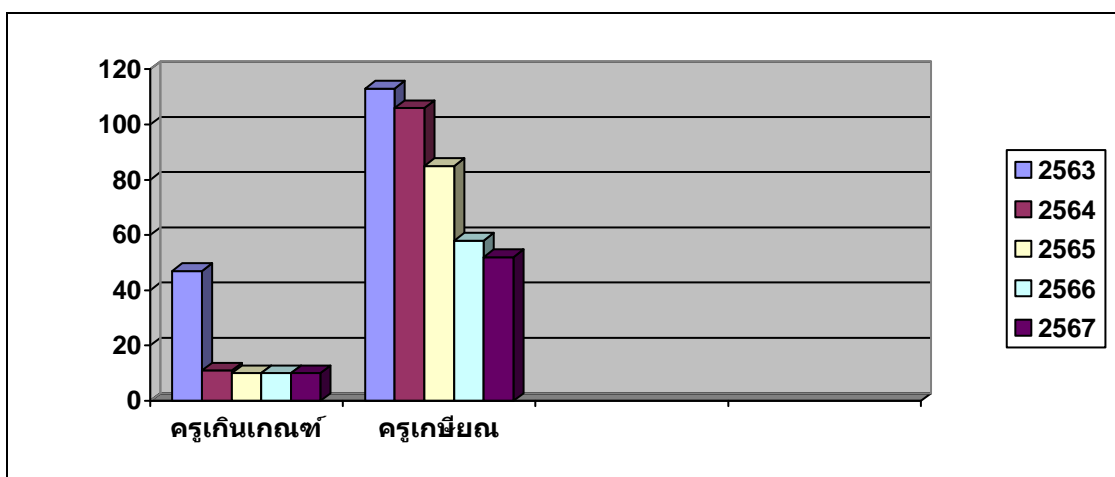
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน ๑๗๔ โรงเรียน มีเด็กนักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น ๓๓,๙๖๒ คน มีครูตาม จ.๑๘ จำนวน ๑,๙๔๓ คน ครูตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ. จำนวน ๑,๙๑๒ คน มีครูเกินเกณฑ์ ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๕

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ มี โรงเรียนในสังกัด จำนวน ๑๗๔ โรงเรียน มีเด็กนักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษาและ ระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น ๓๓,๙๕๒ คน มีครูตาม จ.๑๘ จำนวน ๑,๙๔๓ คน ครูตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ. จำนวน ๑,๙๐๒ คน มีครูเกินเกณฑ์ ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๕ ดังแผนภูมิ ประกอบต่อไปนี้





แผนภูมิ ๑ แสดงจำนวนห้องเรียนและจำนวนนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑



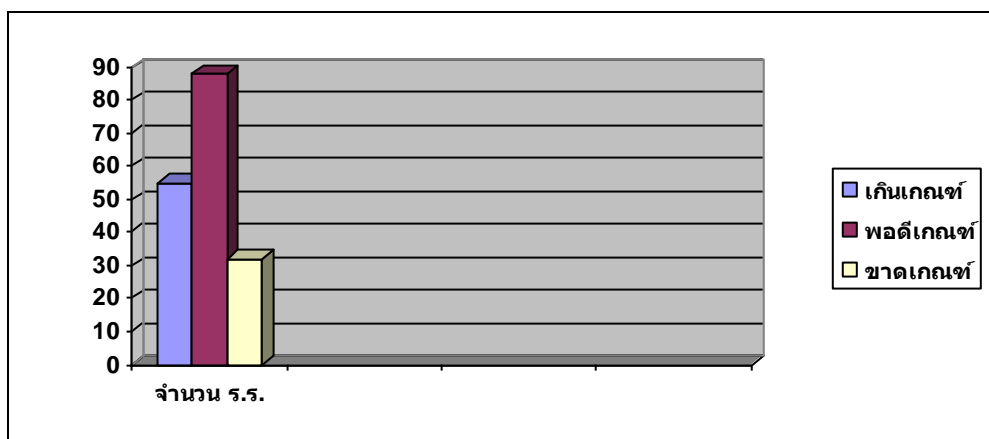
แผนภูมิ ๒ แสดงจำนวนครูขาดเกณฑ์และครูเกษียณอายุราชการสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑



ตาราง ๒ อัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรีเขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓

อัตราค่าจ้างครู	จำนวน(โรงเรียน)		หมายเหตุ
+๙		๑	
+๓		๔	
+๒		๑๖	
+๑		๓๔	
	รวม	๕๕	
๐		๘๘	
	รวม	๘๘	
-๑		๒๗	
-๒		๓	
-๓		๑	
-๔		๑	
	รวม	๓๒	

จากตาราง ๒ พบว่าสภาพปัจจุบันปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต ๑ ในภาพรวมมีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายสถานศึกษาพบว่ามีสถานศึกษาที่มีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์ จำนวน ๕๕ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๐ มีอัตราค่าจ้างครูพอดีเกณฑ์จำนวน ๘๘ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕๗ และมีมีอัตราค่าจ้างครูขาดเกณฑ์จำนวน ๓๒ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓๓ ดังแผนภูมิประกอบต่อไปนี้



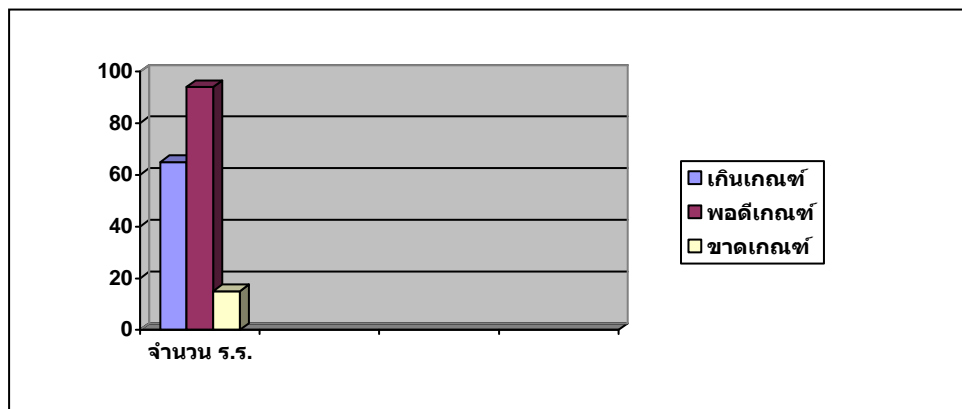
แผนภูมิ ๓ แสดงอัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรีเขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓



ตาราง ๓ อัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรีเขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔

อัตราค่าจ้างครู	จำนวน(โรงเรียน)		หมายเหตุ
+๓		๒	
+๒		๒๑	
+๑		๔๒	
	รวม	๖๕	
๐		๙๔	
	รวม	๙๔	
-๑		๑๒	
-๒		๒	
-๓		๑	
	รวม	๑๕	

จากตาราง ๓ พบว่าสภาพปัจจุบันปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต ๑ ในภาพรวมมีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายสถานศึกษาพบว่า มีสถานศึกษาที่มีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์จำนวน ๖๕ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๕ มีอัตราค่าจ้างครูพอดีเกณฑ์จำนวน ๙๔ โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ ๕๔.๐๒ และมีมีอัตราค่าจ้างครูขาดเกณฑ์จำนวน ๑๕ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖๒ ดังแผนภูมิต่อไปนี้



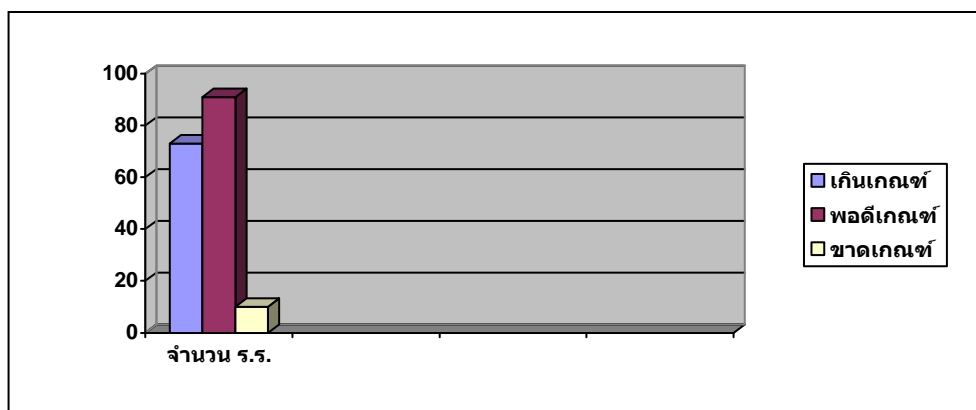
แผนภูมิ ๔ แสดงอัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔



ตาราง ๔ อัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรีเขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕

อัตราค่าจ้างครู	จำนวน(โรงเรียน)		หมายเหตุ
+๔		๒	
+๓		๒	
+๒		๓๖	
+๑		๓๓	
	รวม	๗๓	
๐		๙๑	
	รวม	๙๑	
-๑		๑๐	
	รวม	๑๐	

จากตาราง ๔ พบว่าสภาพปัจจุบันปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต ๑ ในภาพรวมมีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์เมื่อพิจารณาเป็นรายสถานศึกษาพบว่า มีสถานศึกษาที่มีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์จำนวน ๗๓ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๕ มีอัตราค่าจ้างครูพอดีเกณฑ์จำนวน ๙๑ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒๙ และมีมีอัตราค่าจ้างครูขาดเกณฑ์จำนวน ๑๐ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๔ ดังแสดงแผนภูมิต่อไปนี้



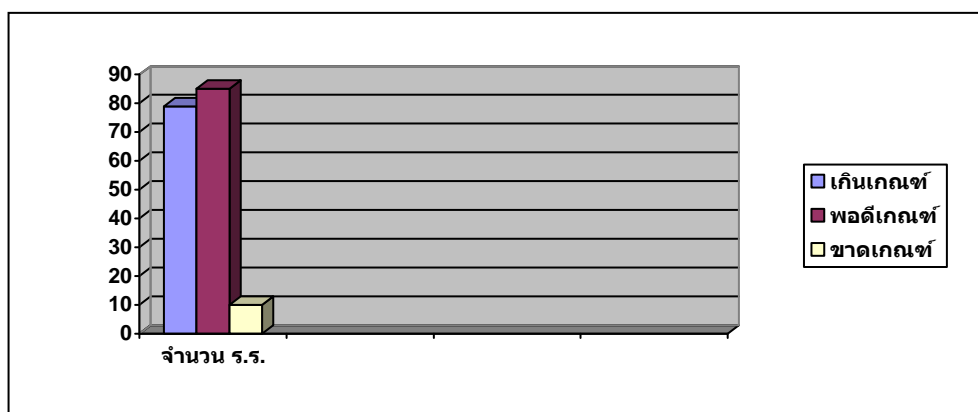
แผนภูมิ ๕ แสดงอัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรีเขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕



ตาราง ๕ อัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรีเขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖

อัตราค่าจ้างครู	จำนวน(โรงเรียน)		หมายเหตุ
+๓		๑๓	
+๒		๒๐	
+๑		๔๖	
	รวม	๗๙	
๐		๘๕	
	รวม	๘๕	
-๑		๑๐	
	รวม	๑๐	

จากตาราง ๕ พบว่าสภาพปัจจุบันปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต ๑ ในภาพรวมมีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์เมื่อพิจารณาเป็นรายสถานศึกษาพบว่ามีสถานศึกษาที่มีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์จำนวน ๗๙ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๐ มีอัตราค่าจ้างครูพอดีเกณฑ์จำนวน ๘๕ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘๕ และมีมีอัตราค่าจ้างครูขาดเกณฑ์จำนวน ๑๐ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๔ ดังแผนภูมิต่อไปนี้



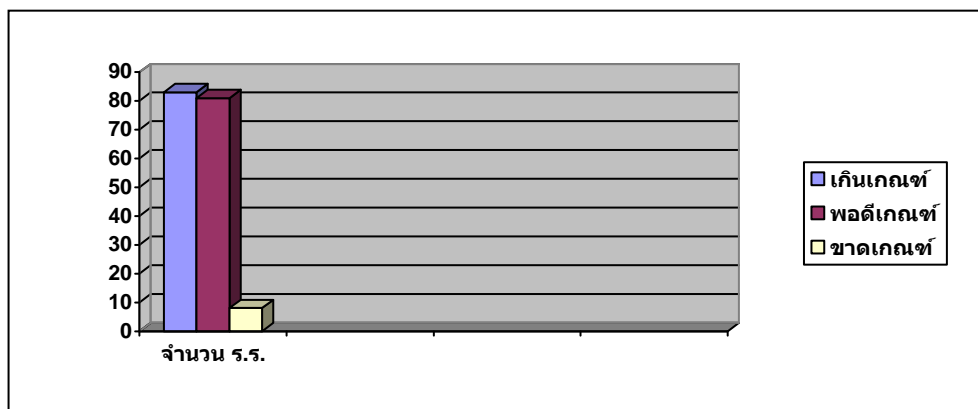
แผนภูมิ ๖ แสดงอัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรีเขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖



ตาราง ๖ อัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรีเขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗

อัตราค่าจ้างครู	จำนวน(โรงเรียน)		หมายเหตุ
+๔		๑๙	
+๒		๒๙	
+๑		๓๕	
	รวม	๘๓	
๐		๘๑	
	รวม	๘๑	
-๑		๘	
	รวม	๘	

จากตาราง ๖ พบว่าสภาพปัจจุบันปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต ๑ ในภาพรวมมีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์เมื่อพิจารณาเป็นรายสถานศึกษาพบว่ามีสถานศึกษาที่มีอัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์จำนวน ๘๓ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๐ มีอัตราค่าจ้างครูพอดีเกณฑ์จำนวน ๘๑ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๕ และมีมีอัตราค่าจ้างครูขาดเกณฑ์จำนวน ๘ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๙ ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิ ๗ แสดงอัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรีเขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗



ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังครูข้าราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชา

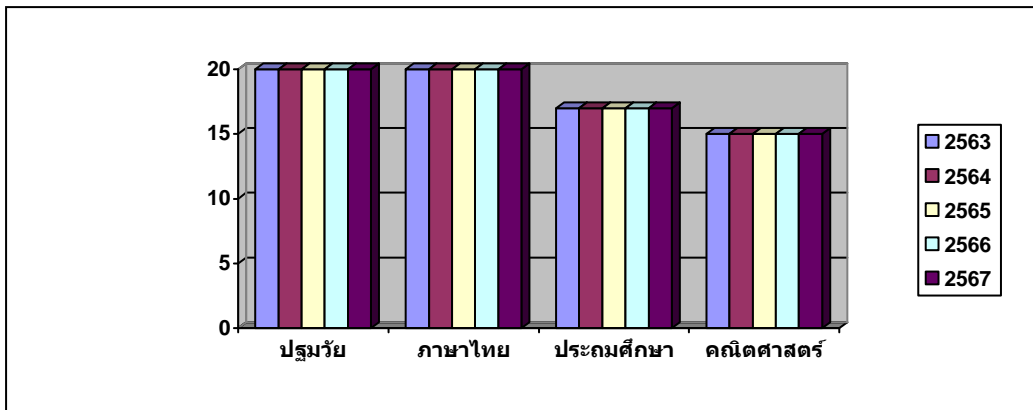
ผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังครูข้าราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชา โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจครู ในสถานศึกษา จำแนกตามรายวิชาที่สอนปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ตาราง ๗ จำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชา

ความต้องการอัตรากำลังครู ข้าราชการในสถานศึกษา	ปีงบประมาณ พ.ศ.						ลำดับที่	หมายเหตุ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	รวม		
ปฐมวัย	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑๐๐		
ภาษาไทย	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑๐๐		
ประถมศึกษา	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๘๕		
คณิตศาสตร์	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๗๕		
ภาษาอังกฤษ	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๕๕		
สังคมศึกษา	๘	๘	๘	๘	๘	๔๐		
วิทยาศาสตร์ทั่วไป	๔	๔	๔	๔	๔	๒๐		
พลศึกษา	๔	๔	๔	๔	๔	๒๐		
ศิลปศึกษา	๓	๓	๓	๓	๓	๑๕		
คอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	๑	๕		

จากตาราง ๗ พบว่าอัตรากำลังครูข้าราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชา ในภาพรวมมีแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังครูโดยวิชาเอกที่ต้องการมากที่สุดคือ วิชาเอกปฐมวัย ภาษาไทย รองลงมาคือ ประถมศึกษาและคณิตศาสตร์ ตามลำดับ ดังแสดงแผนภูมิต่อไปนี้





แผนภูมิ ๘ แสดงจำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชา

ตอนที่ ๓ แนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

จากผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังครูข้าราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชาโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจครูที่ขาดเกณฑ์ในสถานศึกษา จำแนกตามรายวิชาที่สอน ที่พบว่าสถานศึกษามีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนั้นกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ จึงได้ประชุมจัดทำแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ โดยจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการ สรุปผลการประชุมได้ ดังนี้

ปัญหาที่พบในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑

ปัญหาในการดำเนินงานที่ผ่านมาคือ ข้าราชการครูไม่สมัครใจย้ายไปโรงเรียนที่ขาดอัตรากำลัง เนื่องจากเป็นโรงเรียนห่างไกล ทุรกันดาร เดินทางไม่สะดวก ประกอบกับข้าราชการครูที่มีอยู่เกษียณอายุราชการและเงื่อนไขในการจัดสรรอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการคืนต้องจัดสรรคืนให้โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และปัญหาอัตรากำลังครูไม่ครบชั้นเรียน

แนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗

จากการประชุมทำให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต ๑ มีแนวทางการวางแผนแก้ปัญหาอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จำนวน ๔ วิธี ดังนี้



๑. การเคลื่อนย้ายอัตรากำลังจากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ศ.ศ.กำหนด
๒. การขอยกเว้นเงื่อนไขการจัดสรรอัตราครูที่เกษียณอายุราชการจากคณะกรรมการกำหนด
เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

๓. การขอรับการสนับสนุนอัตราครูจ้างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)
๔. การดำเนินการจ้างครูโดยใช้งบประมาณของสถานศึกษา

ซึ่งในการดำเนินการแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มี
จำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี
เขต ๑ ได้จัดทำแผนอัตรากำลังคน เพื่อป้องกันหรือแก้ปัญหา ดังนี้

**แผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗**

๑. นโยบาย เป้าหมาย เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน

๑.๑ สืบค้นและวิเคราะห์ปัญหาด้านกำลังคน เช่น การขาดแคลนกำลังข้าราชการครู
คุณภาพและขวัญกำลังใจของครูเป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดกลวิธีในการแก้ไข
ปรับปรุงให้เหมาะสม

๑.๒ วิเคราะห์แนวโน้มและเป้าหมายด้านกำลังคนในอนาคตพบว่า สถานศึกษาใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ มีปัญหาการขาดแคลนครู เมื่อจำแนกเป็น
วิชาเอกพบว่า อัตรากำลังครูข้าราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี
เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชาในภาพรวมมีแนวโน้ม
ความต้องการอัตรากำลังครูโดยวิชาเอกที่ต้องการมากที่สุดคือ วิชาเอกปฐมวัย ภาษาไทย รองลงมาคือ
ประถมศึกษา และคณิตศาสตร์ ตามลำดับ

๑.๓ กำหนดนโยบายและเป้าหมายกำลังคน เมื่อดำเนินการตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ แล้ว
จึงกำหนดให้แน่ชัดว่าต้องการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครู และพัฒนาคุณภาพการจัดการ
เรียนการสอนของครู

๑.๔ สื่อสารและทำความเข้าใจ โดยการเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจนโยบายและ
เป้าหมาย เพื่อให้ความร่วมมือดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

- เสนอให้ผู้บริหารระดับสูงทราบเพื่อให้การสนับสนุน
- จัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยต้องตระหนักว่าเป็นแผนที่สามารถปฏิบัติได้

๒. แผนการสรรหา

การสรรหาในกรณีมีอัตราว่าง ใช้วิธีการรับย้ายครูจากทั้งในและต่างสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ หากไม่มีครูย้ายจะใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสอบและการ
สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามสาขาวิชาที่ขาดแคลน

๓. แผนพัฒนาและฝึกอบรม

โดยจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาครู ทั้งด้านคุณธรรมและด้านวิชาการ เช่น โครงการ
ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ โครงการ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โครงการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาทั้งระบบ เป็นต้น



๔. แผนด้านเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

เป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างครูกับหน่วยงาน เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่, การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศครูผู้ช่วย พนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน เป็นต้น

๕. แผนการขยายหรือปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน

๕.๑ การขยายงาน

๕.๑.๑ การขยายงานที่ใช้ความสามารถอย่างเดียวกัน เช่น โครงการขับเคลื่อนการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑, โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทย, โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชนบุรี เขต ๑ เป็นต้น

๕.๑.๒ การขยายงานที่ใช้ความสามารถแตกต่างกัน เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา, โครงการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพอย่างยั่งยืน เป็นต้น

๕.๒ การปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้เกิดความท้าทายต่อความสามารถของครู เช่น โครงการนิเทศติดตามประเมินระบบบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาความเข้มแข็งเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ, โครงการนิเทศติดตามพัฒนา สร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฝัน เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินงานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาและ หน่วยงาน การศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา

๓. รับคำขอ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่มจากสถานศึกษา

๔. ดำเนินการให้มีการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) กำหนด

๕. นำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) และหรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

๖. ผู้มีอำนาจตามกฎหมายมีคำสั่งการปรับปรุงตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๗. เสนอแนะการพัฒนาแก่หน่วยงานตามความเหมาะสม

๖. แผนการเกี่ยกำลังคน

๖.๑ ศึกษาตรวจสอบ วิเคราะห์ ข้อมูลอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๖.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการเกี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



๖.๓ กำหนดเกณฑ์การเกลี่ยอัตราค่าจ้าง โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ดังนี้

๖.๓.๑ ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากหน่วยงานการศึกษาที่ยุบ รวม หรือเลิก ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด กรณีที่รวมหน่วยงานการศึกษาให้พิจารณาตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่ถูกรวมก่อนเป็นลำดับแรก

๖.๓.๒ ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตราค่าจ้างเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มี อัตราค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแล้ว หน่วยงาน การศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตราค่าจ้างไม่เกินเกณฑ์ที่ก.ค.ศ.กำหนด

๖.๔ เป้าหมาย

๖.๔.๑ ดำเนินการเกลี่ยอัตราค่าจ้างข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ใน สถานศึกษา แล้วแต่กรณีตามความเหมาะสม

เมื่อดำเนินการแล้วในแต่ละครั้งให้รายงานข้อมูลการเกลี่ยอัตราค่าจ้างข้าราชการครูฯ ให้ สพฐ. ทราบ

๖.๔.๒ ดำเนินการเกลี่ยอัตราค่าจ้าง โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน จากหน่วยงานการศึกษาที่มีในโรงเรียนที่มีอัตราค่าจ้างเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนด ในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๖.๔.๓ เกลี่ยในสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนและจำนวนครู (ผู้บริหารและครูผู้สอน) ดังนี้

- ๑) สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๖๐ คนลงมา และมีครู ตั้งแต่ ๖ คนขึ้นไป
- ๒) สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๖๑-๑๒๐ คน และมีครู ตั้งแต่ ๘ คนขึ้นไป
- ๓) สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๑ คนขึ้นไป ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (อัตราส่วนครู : นักเรียน เท่ากับ ๑ : ๒๐)

๖.๔.๔ ดำเนินการตามแผนเกลี่ยอัตราค่าจ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี โดยดำเนินการเกลี่ย ตามความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์ในการจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนเป็น สำคัญ

๖.๕ มาตรการ

๖.๕.๑ สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูสมัครใจย้ายไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียน ที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์พื้นที่ห่างไกล

๖.๕.๒ ข้าราชการครูที่ยินยอมย้ายไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า เกณฑ์ พื้นที่ห่างไกล ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เป็นกรณีพิเศษ

๖.๕.๓ พิจารณาย้ายข้าราชการครูไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า เกณฑ์ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ

๖.๖ แนวทางการเกลี่ยอัตราค่าจ้าง เพื่อให้มีการใช้อัตราค่าจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ จึง กำหนดแนวทางการเกลี่ยอัตราค่าจ้าง ดังนี้



๖.๖.๑ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๖๐ คนลงมา และมีครู ตั้งแต่ ๖ คนขึ้นไป เมื่อเกลี้ยแล้วต้องมีจำนวนครู (ผู้บริหารและครูผู้สอน) รวมแล้วไม่เกิน ๕ คน และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นในการย้ายเกลี้ยอัตรากำลัง โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก่อนส่งคำร้องขอย้าย

๖.๖.๒ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๖๑-๑๒๐ คน และมีครู ตั้งแต่ ๘ คนขึ้นไป เมื่อเกลี้ยแล้วต้องมีจำนวนครู (ผู้บริหารและครูผู้สอน) รวมแล้วไม่เกิน ๗ คน และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นในการย้ายเกลี้ยอัตรากำลัง โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก่อนส่งคำร้องขอย้าย

๖.๖.๓ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๑ คนขึ้นไป ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นในการย้ายเกลี้ยอัตรากำลัง โดยการตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก่อนส่งคำร้องขอย้าย

๖.๖.๔ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ดำเนินการเกลี้ย ดังนี้

๑) โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์

๑.๑) กลุ่มสาระวิชานั้นต้องไม่ขาดอัตรากำลัง

๑.๒) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นในการย้ายเกลี้ยอัตรากำลัง โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก่อนส่งคำร้องขอย้าย

๒) โรงเรียนที่ขาดอัตรากำลังครู

๒.๑) กลุ่มสาระวิชานั้นตรงตามความต้องการของโรงเรียน

๒.๒) กลุ่มสาระวิชานั้นต้องขาดอัตรากำลัง

๖.๗ การยื่นคำร้องขอย้าย กรณีมีผู้ยื่นคำร้องขอย้ายในโรงเรียนเดียวกันหลายราย ให้พิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

- วิชาเอกตรงตามความต้องการของโรงเรียนที่จะรับย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

- อายุการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบัน

- เหตุผลความจำเป็น

- แก้ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนและแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

๖.๘ การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู ให้ดำเนินการภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันเท่านั้น

๗. แผนเตรียมกำลังคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง

เพื่อเป็นสร้างความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานจะมีครูเพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสม การเลือกคนไว้ทดแทนต้องรอบคอบ โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีความพร้อมและให้โอกาสกับทุกคนอย่างเสมอภาคเพื่อป้องกันผู้มีความรู้ความสามารถสูง ที่มักถูกชักจูงไปทำงานกับหน่วยงานอื่น เช่น โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารทรัพยากรบุคคล, โครงการสอบคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา การยกย่องส่งเสริมคนดี มีความสามารถ เช่น ยกย่องครูมีผลงานดีเด่น หรือเชิญให้เป็นวิทยากร เป็นต้น



๘. การนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล

เพื่อให้เกิดผลในการแก้ปัญหาต่างๆ ฝ่ายบริหารควรกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดให้ความร่วมมือ ทั้งนี้ ต้องมีการติดตามตรวจสอบว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ รวมทั้งมีการประเมินผล เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผน อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการวางแผนกำลังคนต่อไป โดยการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ระยะเวลาติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานที่ชัดเจน



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

๒. เพื่อศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

๓. เพื่อศึกษาแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังครูข้าราชการในสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิง ปริมาณตามสาขาวิชา

๔. เพื่อเสนอแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ ไม่นับรวมโรงเรียนเอกชน จำนวน ๑๗๔ คน ๑๗๔ โรงเรียน

๒. คณะทำงานจัดทำแผนการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑ จำนวน ๙ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวางแผนครั้งนี้ เป็นแบบสรุปการเก็บข้อมูล ข้าราชการครูตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด จำนวน ๕ แบบ ดังนี้

๑. แบบสรุปปริมาณงานของสถานศึกษา จำแนกรายวิชาเอก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

๒. แบบสรุปจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกรายวิชาที่สอน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (แยกเป็นรายปี)

๓. แบบสรุปจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกรายวิชาที่สอน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (แยกประเภท/ตำแหน่ง)

๔. แบบสรุปจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกรายวิชาที่สอน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (สรุปรวม ๕ ปี)

๕. แบบบันทึกการประชุมการจัดทำแผนการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑



การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. ทำหนังสือแจ้งสถานศึกษา ทั้ง ๑๗๔ โรงเรียน ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ พร้อมส่งแบบสรุปข้อมูล จำนวน ๔ แบบ เพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษากรอกข้อมูลตามความเป็นจริง และถูกต้องให้ครบทุกแบบ

๒. เมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้โรงเรียนนำส่งเป็นเอกสารและทาง E-mail : kopgan@gmail.com

๓. สรุปผลการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการเกี่ย้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

สรุปผลการวิจัย

๑. ผลการศึกษาสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ โดยศึกษาจากจำนวน ปริมาณงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในภาพรวมพบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ มีจำนวนอัตรากำลังครูขาด เกณฑ์คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓ เมื่อพิจารณาจำนวนห้องเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนครูตามเกณฑ์และ จำนวนครูขาดเกณฑ์พบว่ามีแนวโน้มลดลงทุกปี สำหรับจำนวนครูที่เกษียณมีแนวโน้มลดลงทุกปี

๒. ผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังครูข้าราชการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิง ปริมาณตามสาขาวิชา โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจครูที่ขาดเกณฑ์ในสถานศึกษา จำแนกตามรายวิชาที่ สอนในภาพรวมพบว่าอัตรากำลังครูที่มีอยู่จริง มีน้อยกว่าอัตรากำลังครูที่ควรมีตามเกณฑ์ และแนวโน้ม ความต้องการอัตรากำลังครูโดยวิชาเอกที่ต้องการมากที่สุดคือ วิชาเอกปฐมวัย และภาษาไทย รองลงมาคือ ประถมศึกษาและคณิตศาสตร์ ตามลำดับ

๓. จากผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ได้สรุปแนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ จำนวน ๔ วิธี ประกอบด้วย ๑) การเกี่ย้อัตรากำลัง ๒) การขออัตรากำลังเพิ่มจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและ นโยบายกำลังภาครัฐ (คปร.) ๓) การขอรับการสนับสนุนอัตรากำลังจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และ ๔) การดำเนินการจ้างครูโดยใช้งบประมาณของสถานศึกษา

นอกจากนี้ ยังได้ทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. นโยบาย เป้าหมาย เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนเพื่อต้องการแก้ปัญหาการขาดแคลนครู กำลังครู และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยจัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีข้อมูลเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงทราบเพื่อให้การสนับสนุน



๒. แผนการสรรหา โดยการสรรหาในกรณีมีอัตราว่าง ใช้วิธีการรับย้ายครูจากทั้งในและนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ หากไม่มีครูย้าย จะใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสอบและการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยตามสาขาวิชาที่ขาดแคลน

๓. แผนพัฒนาและฝึกอบรม โดยจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาครู ทั้งด้านคุณธรรมและด้านวิชาการ

๔. แผนด้านเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ เพื่อเป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างครูกับหน่วยงาน เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่, การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ครูผู้ช่วยพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน เป็นต้น

๕. แผนการขยายหรือปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน โดยการขยายงานที่ใช้ความสามารถอย่างเดียวกัน การขยายงานที่ใช้ความสามารถแตกต่างกัน การปรับปรุงเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้เกิดความท้าทายต่อความสามารถของครู เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา, โครงการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพอย่างยั่งยืน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินงานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะให้กับครู

๖. แผนการเกลี้ยกำลัคน โดย ๑) การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานการศึกษาที่ยุบ รวมหรือเลิก ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรา กำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และ ๒) จากหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรา กำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรา กำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแล้ว หน่วยงานการศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรา กำลังไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๗. แผนเตรียมกำลัคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเป็นสร้างความเชื่อมั่นว่าจะมีครูเพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสม โดยต้องพัฒนาคนให้มีความพร้อมและให้โอกาสกับทุกคนอย่างเสมอภาคเพื่อป้องกันผู้มีความรู้ความสามารถสูงที่มักถูกชักจูงไปทำงานกับหน่วยงานอื่น

๘. การนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล โดยต้องมีการติดตามตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนหรือไม่ รวมทั้งมีการประเมินผลเพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโดยการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ระยะเวลาติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจน และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานที่ชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการวางแผนกำลัคนต่อไป

อภิปรายผล

๑. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ มีจำนวนอัตรา กำลังครูขาดเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนโยบายจำกัดอัตรา กำลังคนภาครัฐ และการที่ครูประจำการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด สอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๒) ที่ได้ประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาพบว่า ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง และต่อยอด โดยเฉพาะในด้านครู คณาจารย์ พบว่า มีปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข พัฒนา และสานต่อ ด้านการ



ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ อาจารย์ให้ความรู้ ความสามารถ และปริมาณเพียงพอ เนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ ตั้งแต่ปี ๒๕๔๓ - ๒๕๔๙ ทำให้โรงเรียนสูญเสียอัตราครูไปจำนวน ๕๓,๙๔๘ อัตรา (ครูเกษียณ ๗๔,๗๘๔ อัตรา ได้อัตรารับคืนเพียง ๒๐,๘๓๖ อัตรา) อีกทั้งบัณฑิตครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์บางส่วนจบแล้วไม่เป็นครู อาจารย์ มีปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิและการขาดแคลนครูในบางพื้นที่ ทำให้มีการขาดแคลนครูโดยรวมในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษา รวมทั้งอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาประกอบกับในอนาคตอีกประมาณ ๕ - ๑๐ ปี จะมีครูประจำการเกษียณอายุจำนวนมากกว่าร้อยละ ๕๐ ดังนั้น จึงต้องเตรียมการเพื่อรองรับในด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่าผู้เลือกคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับท้าย ๆ เข้าสาขาอื่นไม่ได้ จึงมาเรียนมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่ได้คนเก่ง มีใจรัก มาเป็นครู ในด้านการพัฒนาครู พบว่าขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ

๒. แนวโน้มความต้องการอัตรากำลังข้าราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ในเชิงปริมาณตามสาขาวิชาจำแนกตามรายวิชาที่สอน ในภาพรวมพบว่าวิชาเอกที่ต้องการมากที่สุดคือ วิชาเอกปฐมวัย และภาษาไทย รองลงมาคือ ประถมศึกษาและคณิตศาสตร์ ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมความพร้อมพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการเรียนวิชาปฐมวัย ดังนั้น โรงเรียนจึงมีความต้องการครูวิชาเอกปฐมวัยเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน สอดคล้องกับนโยบาย ๖ คุณภาพ และ ๑๐ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๒๕๕๓)

๓. แนวทางการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ มีจำนวน ๔ วิธี ประกอบด้วย ๑) การเกลี้ยอัตรากำลัง ๒) การขออัตราเพิ่มจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังภาครัฐ (คปร.) ๓) การขอรับการสนับสนุนอัตราครูจ้างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และ ๔) การดำเนินการจ้างครูโดยใช้งบประมาณของสถานศึกษา สอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.๒๕๕๒ - ๒๕๖๑) ที่ได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาไว้ในข้อ ๓ ว่า ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย

นอกจากนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากแผนอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา เป็นแผนเกี่ยวกับการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เป็นการเตรียมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๐: ๑) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน (Workforce Plan) เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะทำให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลา



ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่ออํารงรักษา
กำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์การอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรเป็นหน่วยงานที่ให้บริการอํานวยความสะดวกและประสานงาน ในการดำเนินงานขอรับการสนับสนุนครุอัตราจ้างจากองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นหรือการจ้างครูโดยใช้งบประมาณของสถานศึกษาโดยการจัดทำแนวทางหรือขั้นตอนการ
ดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษามีความมั่นใจในการดำเนินงาน สามารถดำเนินการได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและไม่เกิดความผิดพลาด

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรให้ความสำคัญในการสรรหา หรือ
พัฒนาครูวิชาเอกปฐมวัยและภาษาไทย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรให้ความสำคัญในการจัดให้มีครูวิชาเอก
ปฐมวัยทุกโรงเรียน เนื่องจากเป็นครูที่มีความสำคัญในการวางพื้นฐานให้กับนักเรียน ในระดับที่สูงขึ้น

๔. ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการตามแผนอัตรากำลังข้าราชการ
ครูในสถานศึกษาเพราะจะทำให้โรงเรียนมีความพร้อมและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็น
ตัวอย่างที่ดีในการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน



บรรณานุกรม

- สุรพงษ์ มาลี. (๒๕๕๓). การวางแผนอัตรากำลังคนและแนวทางในการกำหนดกรอบ อัตรากำลัง & การบริหารทรัพยากรบุคคลในความหลากหลาย. ค้นเมื่อ กันยายน ๒๖, ๒๕๕๔, จาก www.surapong@ocsa.go.th
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑. (๒๕๕๒). เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรคณะบุคคล. ราชบุรี : ผู้แต่ง
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (๒๕๕๕ก, ๑๑ มิถุนายน). หนังสือที่ ศธ ๑๓๐๕/๔๖๖ เรื่องเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (๒๕๕๕ข, ๑๑ มิถุนายน). หนังสือที่ ศธ ๑๓๐๕/๔๖๗ เรื่องเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (๒๕๕๘). คู่มือการวางแผนกำลังคน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (๒๕๕๕). รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชน: ปมปฏิรูป. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- _____. (๒๕๕๘). สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย. กรุงเทพฯ.พริกหวานกราฟิก
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “คู่มือการวางแผนอัตรากำลังคน”, ๒๕๕๘.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน. “แนวทางการวางแผนอัตรากำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ”, ๒๕๕๙.
- อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. (๒๕๕๔). งานวิจัยเรื่องภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.
- อำนวยการ ทองบ้านท่อม และคนอื่น ๆ. (๒๕๕๑). งานวิจัยแนวโน้มอัตรากำลังของคณะ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๑. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ASEAN. (๒๐๐๕, ๑๙ August). Statement of the Ministers Responsible for Education of ASEAN Countries.



สำนักงานก.พ.(๒๕๕๑).แนวทางการวางแผนกำลังคนเชิงยุทธวิธีในส่วนราชการ.คั่นเมื่อ กันยายน
๒๖, ๒๕๕๔, จาก http://brd.ocsc.go.th/hrscorecard/?page_id=๑๐๖๕

ณรงค์ เพชรล้ำ.(มปป.).นโยบาย ๖ จุดเน้น ศธ. ๖ กลยุทธ์ ๑๐จุดเน้น สพฐ.สู่การจัดทำ
ข้อตกลงการให้บริหารสาธารณะ(PSA)ของ สพป.คั่นเมื่อ กันยายน ๒๖, ๒๕๕๔, จาก
www.mkareab.com



