

แผนอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนชุมชนบ้านต้าตลาด
ประจำปี พ.ศ. 2565



กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนชุมชนบ้านต้าตลาด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

คำนำ

โรงเรียนชุมชนบ้านด้าตลาด ได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประกอบการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และเป็นแนวทางให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้อง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามสมควร ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษา สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนชุมชนบ้านด้าตลาด
30 สิงหาคม 2565

สารบัญ

หน้า

คำนำ	
สารบัญ	
ความสำคัญและความหมาย	1
วัตถุประสงค์	2
แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลังคน	2
การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา	4
วิธีดำเนินการ.	8
การนำไปใช้ประโยชน์	10
มาตรการในการแก้ปัญหา	12
บรรณานุกรม	13
ภาคผนวก	14
- ข้อมูลอัตรากำลังครูและปริมาณงานของโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565	

แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนชุมชนบ้านต้าตลาด

1. ความสำคัญและความหมาย

ปัจจุบันทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” โดยถือว่าคนเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ “Human Capital” ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้แบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกำลังคนที่เหมาะสม” (สำนักงาน ก.พ. 2550: 1)

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคน ไว้ว่า “การวางแผนกำลังคน หมายถึงการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่กลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านต้าตลาด เป็นกระบวนการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานในระยะเวลาที่เหมาะสมในตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านต้าตลาดทั้งนี้ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแต่ละปี ก.ค.ศ. จะกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานแผนกำลังคนเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลระดับประเทศอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนั้นมาตรา 23 (1) กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา “กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด” และมาตรา 23 (7) “จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการ

2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนชุมชนบ้านดาดลาด
ดังนี้

- 2.1 เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.2 เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและ
หน่วยงานทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในด้านปริมาณและ
ความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ

3. แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลังคน

กระบวนการวางแผนอัตรากำลังคน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ

- 3.1 กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Manpower Inventory) โดยหน่วยงานต้องมี
ข้อมูลกำลังคน ที่เป็นปัจจุบันทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3.2 การคาดหวังกำลังคนในอนาคต (Manpower Forecast) หน่วยงาน
ต้องมีการคาดการณ์ในอนาคตว่าต้องการบุคคลจำนวนเท่าใด ประเภทใดบ้าง ตลอดจนระบุ
รายละเอียดถึงคุณสมบัติต่าง ๆ

- 3.3 แผนกำลังคน (Manpower Plans) เป็นแผนเฉพาะที่ใช้แน่นอนสำหรับ
นำมาใช้ปฏิบัติ เพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคน
ที่คาดการณ์และกำลังคนที่มีอยู่

จากแนวคิดกระบวนการวางแผนกำลังคน สามารถนำมากำหนดแนวทางการ
วางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดปริมาณงานในสถานศึกษา แบ่งงานออกเป็น 3 ด้าน

1.1 ปริมาณงานด้านการบริหาร หมายถึงจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานด้านการบริหารใน
สถานศึกษาในหนึ่งสัปดาห์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2 ปริมาณงานด้านการสอน เป็นปริมาณงานที่สามารถรวบรวมได้จากข้อมูล
จำนวนนักเรียนในปัจจุบัน (ณ วันที่ 10 มิถุนายนของทุกปี) โดยนับจำนวนนักเรียนแยกตามระดับใน
แต่ละชั้นและแต่ละห้องเรียน สถิติการรับนักเรียนของสถานศึกษาหรือข้อมูลการรับนักเรียนย้อนหลัง
3 ปีการศึกษา จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง

1.3 ปริมาณอื่น หมายถึงปริมาณงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานด้านการบริหาร
สถานศึกษา และปริมาณงานด้านการสอน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน
ในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง
ที่มีชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน

2. การกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคน ทำได้ในหนึ่งหน่วยเวลา

การกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคน ทำได้ในหนึ่งหน่วยเวลา หมายถึง การกำหนดปริมาณงานประเภทต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ งานบริหารสถานศึกษา งานสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานสนับสนุนการสอนซึ่งในการกำหนดปริมาณงานที่คนหนึ่งคน สามารถปฏิบัติได้ในหนึ่งหน่วยเวลาของการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษานี้ เป็นการกำหนดจากเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

4. การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นการกำหนดจากเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

4.1 เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจุบัน ก.ค.ศ. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

แบบ 1 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 120 คน ลงมาและจัดการเรียนการสอน

อ.1-ป.6 หรือ ป.1-ป.6

- นักเรียน 1 -20 คน	มีผู้บริหารได้ 1 คน	มีครูผู้สอนได้ 1 คน
- นักเรียน 21 -40 คน	มีผู้บริหารได้ 1 คน	มีครูผู้สอนได้ 2 คน
- นักเรียน 41 -60 คน	มีผู้บริหารได้ 1 คน	มีครูผู้สอนได้ 3 คน
- นักเรียน 61 -80 คน	มีผู้บริหารได้ 1 คน	มีครูผู้สอนได้ 4 คน
- นักเรียน 81 -100 คน	มีผู้บริหารได้ 1 คน	มีครูผู้สอนได้ 5 คน
- นักเรียน 101 -120 คน	มีผู้บริหารได้ 1 คน	มีครูผู้สอนได้ 6 คน

แบบ 2 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 121 คนขึ้นไป และจัดการเรียนการสอน

อ.1-ป.6 หรือ ป.1-ป.6

อัตราส่วน (อนุบาล) ครู : นักเรียน = 1 : 25

จำนวนนักเรียน : ห้อง = 30 : 1

อัตราส่วน (ประถม) ครู : นักเรียน = 1 : 25

จำนวนนักเรียน : ห้อง = 40 : 1

จำนวนครูปฏิบัติการสอน (ป) รวม = จำนวนครู(ป) อนุบาล + จำนวนครู (ป) ประถมครู (ป) รวม

$$\text{ครู(ป)รวม} = \frac{[(\text{ห้องอนุบาล} \times 12) + (\text{นักเรียนอนุบาล}/25)]}{2} + \frac{[(\text{ห้องประถม} \times 16) + (\text{นักเรียนประถม}/25)]}{2}$$

$$\text{หรือ ครู (ป) รวม} = \frac{[(\text{ห้องอนุบาล} \times 30 + \text{นักเรียนอนุบาล})]}{50} + \frac{(\text{ห้องประถม} \times 40 + \text{นักเรียนประถม})}{50}$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121 - 359 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 360 - 719 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720 - 1,079 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080 - 1,679 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หารจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้น

หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 3 โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 121 คนขึ้นไป และจัดการเรียนการสอน

อ.1-ม.3 หรือ ป.1-ม.3 ดังนี้

อัตราส่วน (อนุบาล) ครู : นักเรียน = 1 : 25

จำนวนนักเรียน : ห้อง = 30 : 1

อัตราส่วน (ประถม) ครู : นักเรียน = 1 : 25

จำนวนนักเรียน : ห้อง = 40 : 1

อัตราส่วน (มัธยม) ครู : นักเรียน = 1 : 20

จำนวนนักเรียน : ห้อง = 40 : 1

จำนวนครูปฏิบัติการสอน (ป) รวม = จำนวนครู (ป)อนุบาล + จำนวนครู(ป)ประถม + จำนวนครู(ป) มัธยม

$$\text{ครู(ป) รวม} = \frac{[(\text{ห้องอนุบาล} \times 1.2) + (\text{นักเรียนอนุบาล}/25)]}{2} + \frac{[(\text{ห้องประถม} \times 1.6) + (\text{นักเรียนประถม}/25)]}{2} + (\text{ห้องมัธยม} \times 2)$$

$$\text{หรือ ครู (ป) รวม} = \frac{[(\text{ห้องอนุบาล} \times 30 + \text{นักเรียนอนุบาล})]}{50} + \frac{[(\text{ห้องประถม} \times 40 + \text{นักเรียนประถม})]}{50} + (\text{ห้องมัธยม} \times 2)$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121 - 359 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 360 - 719 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720 - 1,079 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080 - 1,679 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หารจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้น

หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา

$$\text{อัตราส่วน (มัธยม) ครู : นักเรียน} = 1 : 20$$

$$\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง} = 40 : 1$$

$$\text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} = \text{จำนวนห้องเรียน} \times (\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง}) / \text{จำนวนครู : นักเรียน}$$

$$\begin{aligned}\text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} &= \text{จำนวนห้องเรียน} \times (\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง}) / \text{จำนวนครู : นักเรียน} \\ &= \text{จำนวนห้องเรียน} \times 2\end{aligned}$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- นักเรียน 121 - 359 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 360 - 719 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720 - 1,079 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080 - 1,679 คน มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 ตำแหน่ง มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 4 ตำแหน่ง

เงื่อนไข - การคิดจำนวนห้องเรียน (โดยใช้จำนวนนักเรียน : ห้อง หาค่าจำนวนนักเรียน) แต่ละชั้น
หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง

- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์ (0.5ขึ้นไปปัดเป็น 1 , ไม่ถึง 0.5 ปัดทิ้ง)

แบบ 5 การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

$$\text{อัตราส่วน ครู : นักเรียน} = 1 : 12$$

$$\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง} = 35 : 1$$

$$\text{จำนวนครูรวม} = (35 \times \text{จำนวนห้องเรียน}) / 12$$

$$\text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} = \text{จำนวนครูรวม} - \text{จำนวนบุคลากรสายบริหาร}$$

จำนวนบุคลากรสายบริหาร

- จำนวน 1 - 2 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 คน
- จำนวน 3 - 6 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 คน มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 1 คน
- จำนวน 7 - 14 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 คน มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 2 คน
- จำนวน 15 - 23 ห้องเรียน มีผู้บริหารได้ 1 คน มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 3 คน
- จำนวน 24 ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้บริหารได้ 1 คน มี (รองฯ) ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 4 คน

เงื่อนไข ในการคำนวณตามสูตรหากมีเศษตั้งแต่ 0.1 ขึ้นไปให้ปัดเป็น 1

4.2 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลกปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีระเบียบ วินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยกำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาเพิ่มเติมได้ตามความพร้อมและจุดเน้น ดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ได้จัดเวลาเรียนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) จัดเวลาเรียนเป็นรายปี เวลาเรียนทั้งหมดไม่เกิน 1,000 ชั่วโมง/ปี โดยมีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 5 ชั่วโมง
2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) จัดเวลาเรียนเป็นรายภาคเวลาเรียนทั้งหมดไม่เกิน 1,200 ชั่วโมง/ปี มีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.)
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค เวลาเรียนทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3,600 ชั่วโมง/ปี มีเวลาเรียนวันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.)

5. วิธีดำเนินการ

5.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา

5.1.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผน ประกอบด้วย

1) การจัดทำข้อมูลนักเรียนและการจัดชั้นเรียน (10 มิ.ย.)
2) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสียของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการและพนักงานราชการ อัตราจ้างชั่วคราว)

3) ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และความสามารถของบุคลากร

4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา

5) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด)

6) ข้อมูลพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้สถานศึกษา

5.1.2 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา

5.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี และ/หรือ 5 ปี โดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้งในด้านปริมาณและความสามารถของบุคลากร และวิธีการดำเนินการ

5.1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

5.1.5 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

5.1.6 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

1) สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดจ้างบุคลากร

2) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

5.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ดังนี้

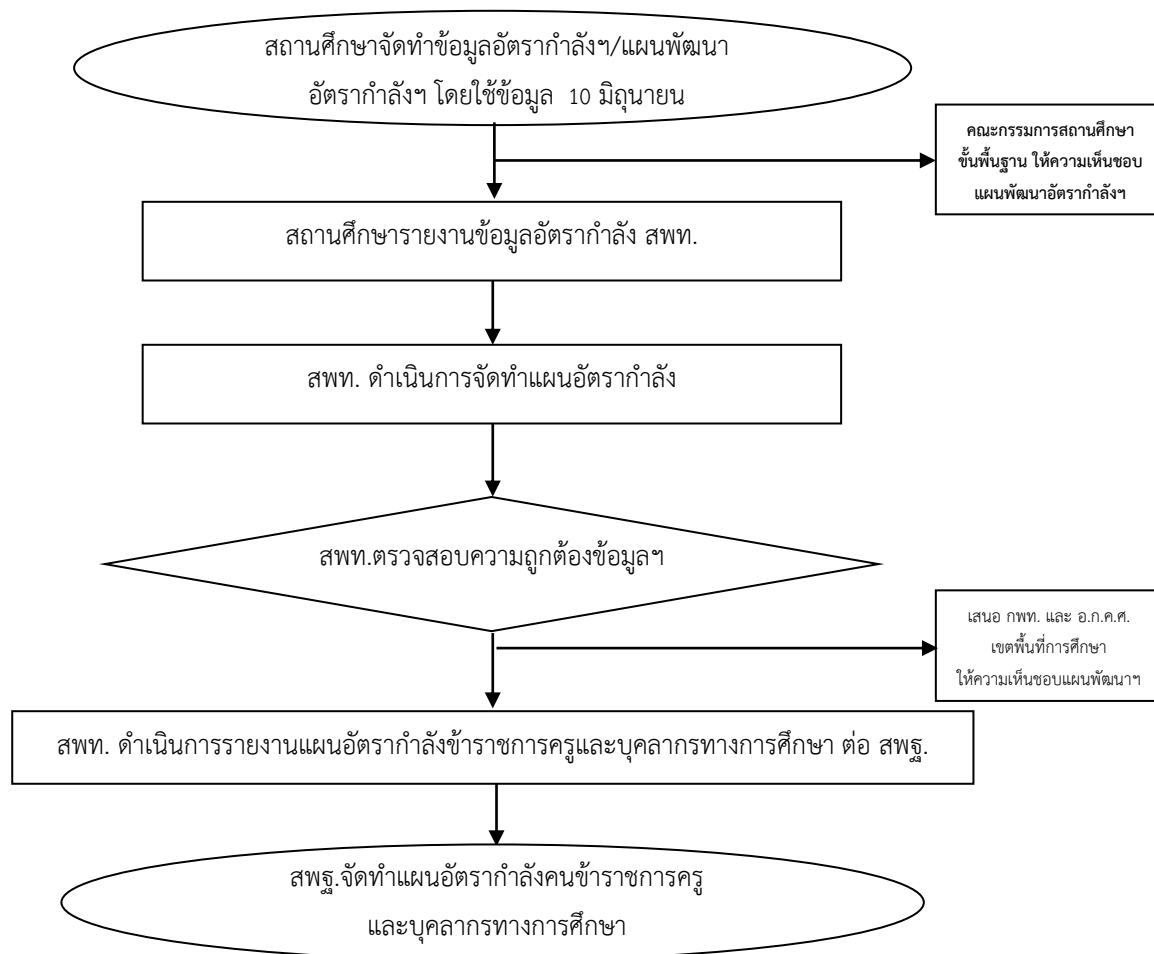
1) ข้อมูล 10 มิ.ย. ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา

2) ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอกและความสามารถด้านบุคลากร

3) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสีย

- 4) จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา
 - 5) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน
 - 6) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด)
- 5.2.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี โดยมีรายละเอียดความต้องการทั้งด้านปริมาณและความสามารถและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.2.3 เสนอแผนต่อ อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 5.2.4 การวางแผนอัตรากำลังคนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
- 5.2.5 ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังโดย
- 1) ดำเนินการในส่วนที่เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเช่น การเกลี่ยอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังครู การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร การของบประมาณการจ้างครู
 - 2) การเสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. Flow Chart การปฏิบัติงาน



7. การนำไปใช้ประโยชน์

1. การวางแผนอัตราค่าจ้างสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เป็นประโยชน์ที่นำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้
2. นำไปใช้วางแผนกำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง
3. นำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้ ตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการ
4. นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. ฝ่ายผลิตข้าราชการครูสามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังคนในสถานศึกษา

6. นำไปใช้ในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจากผลการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
7. นำไปใช้ในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ว่างจากผลการเข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด)
8. นำไปใช้ในการคัดเลือกสถานศึกษาเข้ารับการจัดสรรงบประมาณจ้างบุคลากรตามโครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

.....

**มาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านด้าตลาด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4**

.....

1. วิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนชุมชนบ้านด้าตลาดที่ขาดแคลน
2. สำรวจความต้องการวิชาเอกของโรงเรียนที่ขาดแคลน
3. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจ้างครูอัตราจ้างจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ขอรับการสนับสนุนครุภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยสอน
5. ขอรับการสนับสนุนครูพระจากวัดใกล้เคียงสถานศึกษาช่วยสอน

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551” , 2552.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “คู่มือการวางแผน
อัตรากำลังคน” , 2548.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

“แนวทางการวางแผนอัตรากำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ” , 2549.